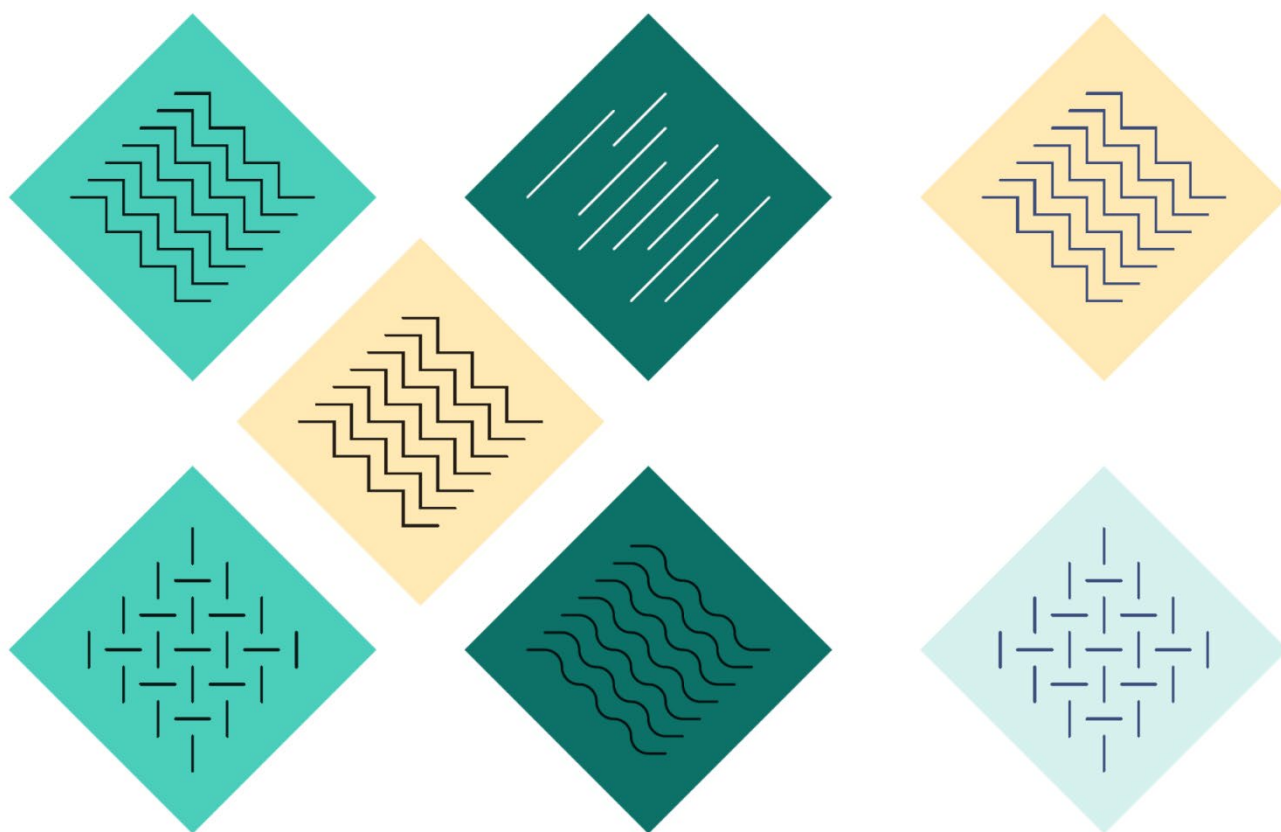




Arbeidstilsynet

Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø

Utredning av Arbeidstilsynet 2023





Arbeidstilsynet

Tittel:

Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø:
Utredning av Arbeidstilsynet 2023

Utgitt:

18.09.2023

Postadresse:

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

[arbeidstilsynet.no](https://www.arbeidstilsynet.no)

Innhold

Sammendrag.....	7
1. Bakgrunn	9
1.1. Hvorfor gjorde vi denne utredningen? _____	9
1.2. Opprettelse av partssammensatt arbeidsgruppe _____	11
1.3. Arbeidsgruppens arbeid _____	12
1.4. Andre kilder til rapportens kunnskapsgrunnlag _____	13
1.5. Avgrensninger _____	15
1.6. Rapportens oppbygging _____	16
2. Arbeidsmiljøbegrepet	17
2.1. Hva er arbeidsmiljø? _____	17
2.2. Begrepene psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø _____	17
2.3. Psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer _____	19
2.4. Hvordan forstår virksomhetene psykososialt arbeidsmiljø? _____	23
3. Gjeldende rett i Norge	24
3.1. Kort historikk - Utviklingen av lovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet _____	24
3.2. Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet _____	24
3.3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet _____	27
3.4. Arbeidstakers medvirkningsplikt _____	28
3.5. Verneombud _____	28
3.6. Forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (hjemmekontorforskriften) _____	29
4. Internasjonale regler og anbefalinger	30
4.1. FN/ILO _____	30
4.2. EU _____	31
5. Regulering i Sverige og Danmark	33

5.1.	Svensk rett	33
5.2.	Dansk rett	34
5.3.	Erfaringer med svensk og dansk regulering	39
6.	Psykososialt arbeidsmiljø og helse	42
6.1.	Hva er arbeidshelse?	42
6.2.	Yrkesdeltagelse og helse	42
6.3.	En forklaringsmodell for psykososialt arbeidsmiljø og helse	43
6.4.	Forskning på sammenhenger mellom psykososialt arbeidsmiljø og helse	44
7.	Arbeidsmiljøtilstanden i Norge	48
7.1.	Arbeidsmiljøtilstanden	48
7.2.	Psykiske plager og muskel- og skjelettplager	49
7.3.	Utviklingstrekk	49
8.	Forebyggende arbeidsmiljøarbeid	51
8.1.	Hvorfor er forebygging viktig?	51
8.2.	Hva er forebygging?	52
8.3.	Forebyggende arbeidsmiljøarbeid i praksis	53
8.4.	Suksesskriterier, roller og partssamarbeid	56
8.5.	Arbeidsmiljøarbeid versus HMS-arbeid	56
9.	Virksomhetenes arbeid med psykososialt arbeidsmiljø	58
9.1.	Arbeidstilsynets erfaringer	58
9.2.	IA-avtalen og økende fokus på forebygging	58
9.3.	Norske virksomheter i europeisk sammenheng	58
9.4.	En omfattende kartlegging av norske virksomheters arbeid med psykososialt arbeidsmiljø	59
9.5.	Tillitsvalgtes vurderinger av arbeid med psykososialt arbeidsmiljø	61
9.6.	Innspill fra aktører i lokalt HMS-arbeid	61
9.7.	Bruk av og erfaringer med regelverket	62
10.	Arbeidstilsynets arbeid med psykososialt arbeidsmiljø	64

10.1.	Samfunnsoppdrag og oppgaver _____	64
10.2.	Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell _____	64
10.3.	Tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø _____	67
10.4.	Veiledning om psykososialt arbeidsmiljø _____	75
10.5.	Effekten av Arbeidstilsynets virkemidler _____	76
10.6.	Erfaringer og synspunkter på dagens regelverk knyttet til psykososialt arbeidsmiljø _____	78
11.	Andre aktørers arbeid med psykososialt arbeidsmiljø	80
11.1.	IA-avtalen og arbeidsmiljøetsatsingen _____	80
11.2.	Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) _____	81
11.3.	Petroleumstilsynet _____	82
11.4.	Bedriftshelsetjenestene _____	82
11.5.	Regionale verneombud _____	82
11.6.	Partene i arbeidslivet _____	83
12.	Overordnede vurderinger	84
12.1.	Hovedutfordringer _____	84
12.2.	Tiltak _____	86
13.	Juridiske tiltak.....	88
13.1.	Innledning _____	88
13.2.	Presisering av arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet _	93
13.3.	Verneombud og psykososialt arbeidsmiljø _____	102
13.4.	Krav til innhold i arbeidsgivers HMS-opplæring _____	104
13.5.	Krav om opplæring av arbeidstaker som er satt til å lede eller kontrollere andre arbeidstakere (mellomleder) _____	105
13.6.	Oppsummering av forslag til tiltak _____	106
14.	Andre tiltak.....	108
14.1.	Innledning _____	108
14.2.	Opplæring og kompetanseutvikling _____	108

14.3.	Veiledning og informasjon	110
14.4.	Arbeidstilsynets innsats på det psykososiale området – mer målrettet tilsyn	112
14.5.	Anbefalinger	113
15.	Konsekvenser	114
15.1.	Berørte grupper	114
15.2.	Vurdering av kostnadsvirkninger	114
15.3.	Vurdering av nyttevirkninger	115
16.	Kommentarer fra arbeidstakersiden	117
17.	Kommentarer fra arbeidsgiversiden	119

Sammendrag

Arbeidsmiljølovens generelle krav til arbeidsmiljøet og det psykososiale arbeidsmiljøet skal hjelpe virksomhetene med det systematiske, forebyggende arbeidet for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet igangsatte i 2021, i samarbeid med partene i arbeidslivet, et utredningsarbeid med tanke på et behov for å styrke og tydeliggjøre lovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. På bakgrunn av dette arbeidet presenteres i denne rapporten et kunnskapsgrunnlag og hvilke vurderinger som Arbeidstilsynet har gjort seg når det gjelder status, utfordringer og mulige veier og tiltak til forbedring på dette området. Kunnskapsgrunnlaget er basert på dokumentasjon og forskning på området, samt på erfaringer og synspunkter på gjeldende regelverk og psykososialt arbeidsmiljøarbeid fra ulike aktører i arbeidslivet, erfaringer fra tilsyn og veiledning i Arbeidstilsynet, samt regulering i Sverige og Danmark.

Den omfattende kunnskapsoppsummeringen i denne rapporten viser at et godt systematisk og forebyggende arbeidsmiljøarbeid på det psykososiale området, utgjør en ikke ubetydelig verdi for samfunnet, virksomhetene og den enkelte arbeidstaker.

Situasjonsbildet og erfaringene fra dette arbeidet viser at mange virksomheter ikke jobber godt nok med, eller ikke prioriterer det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidstilsynet avdekker mange brudd på dette regelverket gjennom tilsyn. Kunnskapsinnhenting bekrefter inntrykket fra våre inspektører om at mange virksomheter opplever at dagens regelverk er vanskelig å forstå og etterleve i praksis.

Resultater fra flere studier tyder på at reguleringer og krav som stilles i lovverket på HMS-området virker. Loven sender sterke signaler til arbeidsgiver om hva som er viktig å prioritere. Regelverkets iboende kraft gjør at mange følger dette nettopp fordi det er et rettslig påbud. For at lov- eller forskriftsreguleringer skal ha ønsket effekt, er det imidlertid avgjørende at mottaker av reglene forstår sine forpliktelser. Regelverket må derfor være tilgjengelig, oversiktlig og klart. Det er derfor viktig at regelverket er godt kjent, at det klart hva som er innholdet i lovens krav og hva virksomhetene skal jobbe med for å anvende og etterleve reglene. Gjennom å foreslå en mer presis og utfyllende regulering på dette området ønsker Arbeidstilsynet å bidra til økt forståelse for hva det innebærer å jobbe systematisk forebyggende med det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomhetene.

Det finnes flere effektive tiltak ut over lov- og forskriftsregulering. I tillegg til juridiske tiltak gjennom forslag til mer presis regulering, foreslås flere tiltak knyttet til andre viktige virkemidler som tilsyn og veiledning, informasjon og opplæring. Disse virkemidlene står godt på egne bein, og bør gjennomføres uavhengig av om regelverket blir endret eller ikke.

I rapporten kommer Arbeidstilsynet med forslag til hvordan arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet kan styrkes og tydeliggjøres. Vi mener det er behov for å tydeliggjøre lovens hovedbestemmelse om psykososialt arbeidsmiljø i § 4-3. I tillegg mener Arbeidstilsynet at det er behov for å presisere og utdype lovens krav i forskrift. I rapporten skisseres forslag til lov- og forskriftsendringer som vil kreve videre bearbeidelse.

Både Sverige og Danmark har samlet og presisert krav til psykososialt arbeidsmiljø i egne forskrifter, i tillegg til utfyllende veiledninger. Dette for å gjøre reglene tilgjengelige og lettere å forstå og anvende for virksomhetene. Arbeidstilsynets rapport konkluderer imidlertid ikke med hensyn til hvordan presiserende bestemmelser om lovens krav psykososialt arbeidsmiljø bør gjennomføres i Norge.

Gjennom dette arbeidet har Arbeidstilsynet sett at det er et behov for økt kunnskap og kompetanse hos ulike aktører i HMS-arbeidet. Arbeidstilsynet foreslår å forskriftsfeste krav til innhold i verneombudets og arbeidsgivers lovpålagte HMS-opplæring, samt å tydeliggjøre krav til HMS-opplæring for arbeidstakere som er satt til å lede eller kontrollere andre (mellomledere).

Forslagene i rapporten tar sikte på å presisere og tydeliggjøre gjeldende lovkrav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er viktig at reguleringen på dette området tilpasses dagens arbeidsliv og blir tydeligere på hvilke plikter som hviler på de ulike HMS-aktørene innenfor rammen av det systematiske HMS-arbeidet – der arbeidsgivere er ansvarlig for at lovens krav blir fulgt. Utover de konkrete forslagene er det etter Arbeidstilsynets oppfatning også behov for et videre oppfølgingsarbeid som ser på det store bildet og helheten i reguleringen på dette området.

Arbeidstilsynet takker alle bidragsytere for gode innspill og diskusjoner i tilknytning til vårt arbeid med rapporten. En særlig stor takk til deltakerne i arbeidsgruppene som har bidratt med sin kunnskap og erfaring på området. De har gitt oss et nyansert bilde og et godt utgangspunkt for de vurderinger vi har foretatt.

Del I: Innledning

1. Bakgrunn

1.1. Hvorfor gjorde vi denne utredningen?

I internasjonal sammenheng er norske arbeidstakere blant de som oppgir å være mest fornøyd med arbeidsforholdene på egen arbeidsplass. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) sin faktabok for arbeidsmiljø og helse 2021, viser at norske arbeidstakere generelt rapporterer høy grad av jobbtilfredshet og motivasjon. Samtidig ser vi at det er arbeidsmiljøutfordringer som det er viktig å ta tak i, blant annet på det psykososiale området, og at forekomsten av arbeidsrelaterte psykiske plager er økende.

Flere virksomheter, i noen bransjer mer enn andre, har betydelige utfordringer med høyt sykefravær og mange ansatte som går tidlig ut av arbeidslivet. Hele 60 prosent av langtidssykefraværet i Norge skyldes muskel- og skjelettlidelser og psykiske diagnoser. I en studie fra STAMI ble det beregnet at 15 prosent av sykmeldingene kan tilskrives psykososiale forhold på arbeidsplassen. Vi ser med andre ord at det fortsatt er alvorlige utfordringer innen dette området.

Sykefraværet er særlig høyt blant ansatte i helse- og velferdssektoren. [Ifølge Kommunenes sentralforbund \(KS\) koster sykefraværet i kommunene samfunnet mer enn 22 milliarder årlig \(ks.no, PDF\)](#). Det betyr at en reduksjon i sykefraværet i kommunene med to prosentpoeng, vil kunne spare samfunnet for om lag fem milliarder kroner årlig.

Videre viser [samfunnsøkonomiske beregninger av Oslo Economics \(osloeconomics.no\)](#) at et ikke-optimalt arbeidsmiljø, som hindrer arbeidstakerne i å produsere det de ellers kunne ha gjort eller som utsetter arbeidstakerne for skade og sykdom, koster norske virksomheter totalt 30 milliarder kroner årlig og samfunnet 75 milliarder kroner.

Å få flere i arbeid og færre på trygd er en av våre største samfunnsutfordringer. En av hovedmålsettingene for Arbeidstilsynets innsats i 2023 er å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

At virksomhetene får til et godt systematisk forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid), særlig når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet, har med andre ord stor verdi både for den enkelte arbeidstaker, virksomhetene og samfunnet for øvrig.

Aktuelle virkemidler i arbeidet for å nå disse målene og møte de konkrete utfordringene i arbeidslivet er regelverk, tilsyn, informasjon og veiledning og utvikling av kunnskap og

dokumentasjon. Hensikten med virkemidlene er å bidra til at norske virksomheter blir bedre til å jobbe systematisk og forebyggende med arbeidsmiljøet.

Alle arbeidstakere har ifølge arbeidsmiljøloven krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og standarden for arbeidsmiljøet skal til enhver tid utvikles og forbedres i takt med utviklingen i samfunnet. I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det tatt inn en ny bestemmelse i § 4-3 rettet mot psykososiale arbeidsmiljøproblemer. Dette for å klargjøre og presisere lovens krav til forebyggende systematisk arbeidsmiljøarbeid når det gjelder psykososiale risikoforhold.

Selv om gjeldende lovkrav til psykososialt arbeidsmiljø gir arbeidstakere rettslig vern mot å bli utsatt for uhelse, erfarer Arbeidstilsynet at regelverket oppleves som vanskelig å forstå og etterleve. Arbeidstilsynet erfarer at mange virksomheter opplever det som utfordrende å jobbe med psykososialt arbeidsmiljø. [SINTEF sin kartlegging av norske virksomheters psykososiale arbeidsmiljøarbeid fra 2022 bekrefter dette \(sintef.no\)](#). Forståelsen av innholdet i lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø er nokså ulik blant virksomhetene. For eksempel knytter mange begrepet psykososialt arbeidsmiljø til resultatet eller konsekvensene for enkeltindividet, mer enn hvilke tiltak som kan forebygges og skape et godt psykososialt arbeidsmiljø.

For å forebygge arbeidsmiljøproblemer som sykdom, sykefravær og frafall må den forebyggende innsatsen og søkelyset rettes mot hvordan arbeidet organiseres og hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som påvirker helse og sikkerhet. Forebyggingsaspektet er selve grunntanken i arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet.

Her ligger et potensiale for forbedring og tydeliggjøring av lovens krav slik at regelverket kan bli et bedre verktøy for at virksomhetene kan jobbe forebyggende og systematisk med organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljøarbeid på arbeidsplassene. Lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er lite informativt dersom det ikke presiseres nærmere i loven og i utfyllende forskrifter nærmere hva som ligger i dette. Basert på erfaringer med regelverket mener Arbeidstilsynet at det er behov for at regelverket i større grad fokuserer på og konkretiserer hvilke sentrale risikofaktorer i arbeidet som har betydning for helseproblemer på det psykososiale området. [Teori innen adferdsvitenskap \(bi.team\)](#) tilsier at tydeliggjøring og konkretisering av begreper i regelverk, i seg selv, kan ha innvirkning på menneskers adferd.

Forslag til mer presise og klarere regler vil og være et viktig tilskudd til det gode arbeidet som allerede er etablert i samarbeidet mellom partene og myndighetene, blant annet gjennom IA-avtalen på dette området.

Også internasjonalt ser vi økt oppmerksomhet om problemstillinger knyttet til arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø og behov for tiltak. I EU er dette et tema som diskuteres og ILOs konvensjon nr. 190 fra 2019 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet er et eksempel på dette. Videre har både Sverige og Danmark vedtatt egne presiserende forskrifter som klargjør hvilke krav som stilles og organisatoriske og psykososiale risikofaktorer som skal være en del av virksomhetenes systematiske arbeidsmiljøarbeid. Formålet er nettopp å forebygge risiko for uhelse og frafall.

Arbeidstilsynet oppfatter at det er behov for en gjennomgang og vurdering av arbeidsmiljølovens bestemmelser med sikte på klargjøring og presisering av lovens krav til systematisk forebyggende arbeid knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet.

I regi av Arbeidstilsynets regelverksforum ble det i februar 2021 avholdt en fagdag om psykososialt arbeidsmiljø. Formålet med dagen var å diskutere erfaringer og synspunkter på hvordan regelverket understøtter forebyggende arbeid med psykososialt arbeidsmiljø i dag, og om dagens regulering er hensiktsmessig.

Konklusjonen fra fagdagen var at det er bred enighet om at det må jobbes videre med dette temaet, og at arbeidet følges opp i samarbeid mellom Arbeidstilsynet, STAMI og partene i arbeidslivet. Det ble derfor satt ned en partssammensatt arbeidsgruppe, Arbeidsgruppe I, ledet av Arbeidstilsynet. En sentral del av arbeidet til Arbeidsgruppe I var å sikre en felles forståelse av og kategorisere begrepene organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø.

På bakgrunn av arbeidet til Arbeidsgruppe I, besluttet Arbeidstilsynet å utrede behovet for en presisering av lovens krav eller andre tiltak for å bidra til å hjelpe virksomhetene med å jobbe forebyggende og systematisk med det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet inviterte partene med i en ny arbeidsgruppe, Arbeidsgruppe II, for å bidra med diskusjoner, erfaringer og synspunkter.

På bakgrunn av sluttrapporten fra dette arbeidet med vurderinger og forslag til tiltak, vil Arbeidstilsynet vurdere behovet videre oppfølging.

Utkast til sluttrapport ble presentert og diskutert i en felles fagdag for Rådet for Arbeidstilsynet og Regelverksforum 21. juni 2023. Partene i arbeidslivet ble her invitert til å komme med kommentarer som er tatt inn i del IV i rapporten.

Den endelige sluttrapporten vil bli presentert for Rådet 20. september 2023 med informasjon om hvordan Arbeidstilsynet tenker å ta arbeidet videre.

1.2. Opprettelse av partssammensatt arbeidsgruppe

Arbeidstilsynet opprettet en arbeidsgruppe (Arbeidsgruppe II) våren 2022 med deltakere fra partene i arbeidslivet, Petroleumstilsynet og STAMI for å drøfte ulike problemstillinger knyttet til psykososialt arbeidsmiljøarbeid og arbeidsmiljølovens krav på dette området. Arbeidstilsynet ledet arbeidsgruppen som hadde følgende sammensetning:

- Anita Hegg, (NHO/Byggenæringens Landsforbund)
- Bergljot Fuhr Lunde (LO)
- Henrik Dahle (UNIO)
- Amna Veledar (KS)
- Håkon Johannessen (STAMI)
- Linn Iren Vestly Bergh (Petroleumstilsynet)
- Mona Iren Volent (Arbeidstilsynet)

- Hanne Margrethe Meldal (Arbeidstilsynet)
- Lene Rolfsøn (Arbeidstilsynet)
- Karoline Grødal (Arbeidstilsynet)

Den partssammensatte arbeidsgruppen hadde som oppdrag å drøfte behovet for å styrke og tydeliggjøre arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Utgangspunktet var et ønske og behov for tiltak som kan bidra til at virksomhetene får bedre hjelp til å forstå, anvende og etterleve lovens krav om et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

Arbeidsgruppen hadde følgende rammer for sitt arbeid:

- gjennomgå gjeldende regulering av psykososialt arbeidsmiljø
- redegjøre for utfordringsbildet og hvilke arbeidsmiljøfaktorer innenfor psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø som har betydning for helse med utgangspunkt i relevant forskning og praksis
- innhente erfaringer og synspunkter på hvordan dagens regelverk forstås og brukes
- redegjøre for internasjonal rett og innhente erfaringer fra andre land
- vurdere behov for ulike tiltak
- utrede mulige forslag til regelverksendringer
- vurdere økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene

1.3. Arbeidsgruppens arbeid

Arbeidsgruppen avholdt totalt elleve møter og siste arbeidsgruppemøte var 30. mai 2023. Arbeidsgruppen fikk utkast til rapporten for gjennomsyn med mulighet for innspill og kommentarer, se særskilte kommentarer i rapportens del IV. Arbeidsgruppen har holdt Regelverksforum løpende orientert om status for arbeidet. Regelverksforum er Arbeidstilsynet faste trepartssamarbeidsarena for utvikling og vedlikehold av HMS-regelverket.

I arbeidet ble det lagt stor vekt på en kunnskapsbasert tilnærming og derfor brukt god tid på innhenting av erfaringer og synspunkter fra ulike kilder og HMS-aktører for å klargjøre behov og problemstillinger før mulige løsningsforslag ble vurdert. Alle innspill ble vurdert i arbeidet. Innhold i samtaler og innlegg som er gjengitt i rapporten er som hovedregel anonymisert.

1.3.1. Arbeidsgruppemøter

Arbeidsgruppen hadde faglige diskusjoner og møter hvor medlemmer i arbeidsgruppen, inviterte fagpersoner, forskere og andre interessenter bidro med presentasjoner og innspill for å belyse tema knyttet til oppdraget. Nedenfor gis en oversikt over bidragsyterne.

- Arbeidstilsynet v/ Gunn Robstad Andersen, seksjonsleder
 - Presentasjon: Arbeidstilsynets organisering av tilsynsaktivitet på det psykososiale området, herunder om tilsynsmetodikk og om veiledningsaktivitet på området.

- Arbeidstilsynet v/ Hege Kristin Moløkken, seniorrådgiver
 - Presentasjon av «Arbeidsmiljømodellen».
- Arbeidstilsynet v/ Tove Strand Nordhus og Heidi Krog Tysvær, begge seniorinspektører
 - Presentasjon: Arbeidstilsynets håndtering av enkeltsaker om psykososialt arbeidsmiljø.
- NAV v/ Bernhard Weigel, seniorrådgiver
 - Presentasjon av FOU-programmet under IA-avtalen 2019-2022.
- SINTEF v/ Marte P. Buvik, seniorforsker, ph.d. og Sylvi Thun, forsker, ph.d.
 - Presentasjon av SINTEF rapporten «Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid».
- Det svenske Arbetsmiljöverket v/Ulrich Stoetzer, Med Dr, Psykolog og Erik Gunnarsson, sakkunnig organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor.
 - To representanter fra det svenske Arbetsmiljöverket deltok i et halvdagsmøte med arbeidsgruppen i Trondheim og holdt innlegg om den svenske forskriften fra 2016 og erfaringene med forskriften. Blant annet Rapport 2022:3 Utvärdering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter omorganisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).
- Arbeidstilsynet v/ Lauren Celeste Burger, seniorrådgiver
 - Presentasjon: «Hvordan man ved hjelp av adferdsinnsikt kan sikre at tiltak og regelverk utvikles for å gi best mulig etterlevelse».
- STAMI v/ Håkon Johannessen, gruppeleder og forsker
 - Presentasjon: «Hva sier forskning om verdien – samfunnsnyttene av godt arbeidsmiljø?»
- SINTEF v/ Lisbeth Øyum, seniorforsker
 - Presentasjon: «Lokale verneombuds rolle i topartssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljø.»
- Unio v/ Henrik Dahle, fagsjef og advokat
 - Presentasjon: «Telework and the right to disconnect».
- Petroleumstilsynet v/Linn Iren Vestly Bergh, seniorrådgiver, ph.d.
 - Presentasjon: «Om Petroleumstilsynet og oppfølging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i petroleumsindustrien».

1.4. Andre kilder til rapportens kunnskapsgrunnlag

Ulike informasjonskilder utgjør kunnskapsgrunnlaget for vurderingene i denne rapporten. I tillegg til arbeidsgruppens arbeid, som er beskrevet over, har forskning og rapporter blitt gjennomgått samt at en rekke andre kilder er blitt benyttet, som beskrevet under.

1.4.1. Arbeidstilsynets erfaringer

Arbeidstilsynet har gjennomgått aktivitet og funn fra tilsyn med, og veiledninger om, psykososialt arbeidsmiljø.

I tillegg har det blitt innhentet erfaringer med tilsyn, veiledning og regelverk fra inspektører og jurister fra tilsynsseksjonene i Arbeidstilsynet som jobber mest med psykososialt

arbeidsmiljø gjennom en workshop i september 2022 og en spørreundersøkelse våren 2023.

I en workshop som ble gjennomført i september 2022, deltok 12 inspektører og fire jurister fra Arbeidstilsynet med bred og til dels lang erfaring fra tilsyns- og veiledningsaktivitet på det psykososiale området i ulike bransjer innen offentlig og privat sektor. Formålet med workshopen var å innhente erfaringer og innspill med utgangspunkt i noen sentrale spørsmål utarbeidet til workshopen, som deltakerne fikk tilsendt på forhånd slik at de også kunne diskutere internt i egne seksjoner i forkant. Spørsmålene handlet blant annet om i hvilken grad de oppfatter at virksomhetene kjenner, bruker og forstår, eventuelt ikke forstår, regelverket og lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø, hva som er fordeler og utfordringer med dagens regelverk, mulige forslag til forbedringer eller endringer i regelverket, og hva Arbeidstilsynet kan bistå med i denne sammenheng.

På workshopen ble det holdt to innlegg fra eksterne fagpersoner og forskere innen fagfeltet HMS og psykososialt arbeidsmiljø:

- SINTEF v/ Solveig Osborg Ose, dr. polit og seniorforsker Presentasjon: «Hvilke psykososiale faktorer fører til utstøting eller uhelse i arbeidslivet?»
- Ebba Wergeland, spesialist i arbeidsmedisin Presentasjon: «Hvorfor har vi en arbeidsmiljølov i Norge – et historisk blikk på loven»

For å få et bilde av hvordan inspektørene opplever sin kunnskap og eventuelt kunnskapsbehov om psykososialt arbeidsmiljø og regelverket, gjennomførte Arbeidstilsynet våren 2023 en intern spørreundersøkelse. I denne undersøkelsen ble det innhentet erfaringer fra totalt 65 inspektører og jurister i de tilsynsseksjonene som arbeider og har mest aktivitet rettet mot psykososialt arbeidsmiljø.

1.4.2. Innspillsseminar med HMS-aktører fra ulike virksomheter

Arbeidstilsynet gjennomførte sammen med arbeidsgruppen et innspillsseminar 24. januar 2023 i STAMI sine lokaler. Her deltok HMS-aktører fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden som delte praktiske erfaringer med og synspunkter på psykososialt arbeidsmiljøarbeid og regelverk, og diskuterte sentrale spørsmål i dette arbeidet. Innleggene og diskusjonene var basert på et kunnskapsnotat og en spørsmålsguide utarbeidet for formålet. Deltakerne var blant annet invitert til å komme med innspill til hvordan regelverket kan bli tydeligere for være et godt hjelpemiddel i virksomhetenes arbeid med psykososialt arbeidsmiljø, samt hvordan Arbeidstilsynet kan hjelpe virksomhetene til å jobbe bedre forebyggende og systematisk med psykososialt arbeidsmiljø.

På seminaret deltok 15 representanter, henholdsvis arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud fra ni større private og offentlige virksomheter og ulike bransjer. Nedenfor gis en oversikt over deltakerne.

- Equinor v/ Knut Jørgen Arntzen, seniorrådgiver og Håvard Andreas Pedersen, hovedverneombud

- Trondheim Kommune v/ Irene Hjertner, hovedverneombud for oppvekst og utdanning, og Eirik Brovold, sentralt hovedverneombud
- Brøset og Strinda barnehager v/ Anne S. Buhaug, enhetsleder
- Sykehjemetaten i Oslo Kommune v/ Gro Prøis Tynning, HR-direktør
- Ikea Furuset v/ Tormod Aarum, hovedtillitsvalgt HK-Klubben
- VY v/ Lise-Lotte Solum, sentralt hovedverneombud
- Peab Anlegg AS v/ Linn Delbæk, HR-sjef
- Universitetet i Sørøst-Norge v/ Anette Nordheim Fredly, hovedverneombud
- Oslo universitetssykehus v/ Kristin M. Sulheim Gundersen, bedriftslege
- Oslo universitetssykehus v/ Aase Mette Bråthen, seksjonsleder barnemedisinsk poliklinikk

1.4.3. Studietur til Danmark

Arbeidsgruppe II gjennomførte et todagers besøk til København i september 2022. Formålet var å få kunnskap om den danske forskriften om psykososialt arbeidsmiljø «Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø» som ble innført i Danmark i 2020. Arbeidsgruppen gjennomførte møter med det danske Arbeidstilsynet, partene i arbeidslivet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Partene var representert ved Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelsens Hovedorganisasjon (FHO), Fag og arbeid (FOA) og Kommunenes Landsforening (KL) som delte sine erfaringer fra prosessen med og deltakelse i utviklingen av den ny danske forskriften, og fortsatt pågående samarbeid om utarbeidelse av veiledninger til forskriften.

1.5. Avgrensninger

Psykososialt arbeidsmiljø og reguleringen på området rommer vidt og nye tema og problemstillinger er blitt reist underveis i arbeidet. Rapporten gir ikke rom for å ta opp alle sider og utfordringer knyttet til psykososialt arbeidsmiljø – og det har vært nødvendig å gjøre noen avgrensninger.

Arbeidet har derfor vært avgrenset mot aktuelle og relevante tema, og blant disse nevnes særlig:

- Bruken av bedriftshelsetjeneste (BHT) og rollen til BHT i målrettet forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Regulering av HMS i petroleumsvirksomheten
- Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og andre likestilte regelverk, for eksempel opplæringsloven og helsepersonelloven
- Utfordringer knyttet til framtidens arbeidsliv, digitalisering, hjemmekontor, retten til å koble seg av, kunstig intelligens og lignende.

Ovennevnte er alle forhold eller problemstillinger Arbeidstilsynet mener bør omtales og inngå i en helhetlig gjennomgang av reguleringsbehovet på psykososialt område.

Vi har i dette arbeidet sett det som viktig å holde oss orientert og for om mulig å koordinere arbeidet med annet pågående utrednings- og regelverksarbeid.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har i løpet av denne perioden fremmet flere forslag til endringer i arbeidsmiljøloven blant annet i lys av et økt fokus på betydningen av et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø ([Prop. 14 L \(2022-2023\) \(regjeringen.no\)](#) og [Prop. 48 LS \(2022-2023\) \(regjeringen.no\)](#)). Endringene har blant annet dreid seg om tydeliggjøring av lovens vern mot trakassering (seksuell trakassering) og verneombudets oppgaver knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Det er også varslet et arbeid for å se på behov for å tydeliggjøre i lov eller forskrift et krav om at arbeidsgiver skal ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen. I februar i år ble endringsforslagene som går på styrking av de kollektive ordningene for vernetjeneste og arbeidsmiljø(utvalg) vedtatt innført fra 1. januar 2024.

Ytringsfrihetskommisjonen foreslo i sin utredning, NOU 2022:9 En åpen og opplyst offentlig samtale, å ta inn et nytt punkt i arbeidsmiljøloven § 4-3 med krav om at «Arbeidsgiver skal legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten».

I en helhetlig gjennomgang av regelverket på det psykososiale området er det behov for å se ovennevnte og alle andre relevante problemstillinger og utredninger knyttet til psykososialt arbeidsmiljø ses i sammenheng i den videre oppfølgingen.

1.6. Rapportens oppbygging

Denne rapporten består av fire hoveddeler.

Del I inneholder innledningen og bakgrunnen for arbeidet, arbeidsform, rammen for arbeidet og arbeidsgruppens sammensetning.

Del II utgjør kunnskapsgrunnlaget med beskrivelser av utviklingstrekk og tilstand på det psykososiale arbeidsmiljøområdet, herunder tilgjengelig forskning og erfaringer, utviklingen av regelverket frem til i dag, internasjonale forpliktelser, svensk og dansk rett, hovedtrekk i utviklingen i arbeidslivet, situasjonsbilde, erfaringer fra virksomhetenes og myndighetenes arbeid med psykososialt arbeidsmiljø.

Del III inneholder Arbeidstilsynets vurderinger og forslag til tiltak innenfor de oppgitte rammer for dette arbeidet.

Del IV inneholder kommentarer fra partene i arbeidslivet.

Del II:

Kunnskapsgrunnlag

2. Arbeidsmiljøbegrepet

Målet med dette kapitlet er å beskrive hva arbeidsmiljø er. Arbeidsmiljøloven har ingen legaldefinisjon av arbeidsmiljø eller psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette kapitlet omtaler de faglige definisjoner av begrepene psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, korte beskrivelser av en rekke aktuelle faktorer i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, samt en beskrivelse av hvordan norske virksomheter forstår begrepet psykososialt arbeidsmiljø.

2.1. Hva er arbeidsmiljø?

I opptakten til IA-avtalen 2019-2022 ble det lagt ned et betydelig arbeid for å enes om hva arbeidsmiljø er. De fire IA-etatene (STAMI, NAV, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet) ble i samarbeid med partene i arbeidslivet enig om at

- «Arbeidsmiljøet handler om arbeidet»
 - Arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan virksomheten organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet
 - Arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever derfor ulike tilnærminger.
 - Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbegasjement og virksomhetens resultater.

Arbeidsmiljøet har ulike sider. Ifølge STAMI består ethvert arbeidsmiljø av organisatoriske og psykososiale faktorer, men i varierende grad av eksempelvis fysiske, ergonomiske, kjemiske og biologiske faktorer (stami.no).

2.2. Begrepene psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

For begrepene psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø finnes det ingen felles eller omforent definisjon eller beskrivelse, som for arbeidsmiljø generelt. Begrepene brukes med noe ulik betydning blant både forskere, virksomheter, myndigheter og partene i arbeidslivet.

På bakgrunn av innholdet i Arbeidsmiljøloven § 4-3, definerer Arbeidstilsynet psykososialt arbeidsmiljø som de sosiale og mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen samt

[form og innhold i disse \(arbeidstilsynet.no\)](http://arbeidstilsynet.no). Arbeidstilsynet definerer organisatorisk arbeidsmiljø som de strukturelle sidene ved en virksomhet og hvordan virksomheten har organisert arbeidet, både slik dette er beskrevet formelt i virksomheten og hvordan det utspiller seg i praksis.

[STAMI inkluderer både de psykologiske og sosiale aspektene av i sin definisjon av psykososialt arbeidsmiljø \(stami.no\)](http://stami.no), og beskriver det som bestående av

- psykologiske arbeidsfaktorer, definert som opplevelsen av arbeidssituasjonen og arbeidsinnholdet (f.eks. høye jobbkrev, emosjonelle krav, rollekonflikt, selvbestemmelse og positive utfordringer)
- og sosiale arbeidsfaktorer, definert som det mellommenneskelige samspillet på jobb (f.eks. støttende ledelse, arbeidsklima, mobbing, trakassering, vold og trusler).

Selv om Arbeidstilsynet ikke inkluderer det psykologiske aspektet av arbeidsmiljøet i definisjonen av psykososialt arbeidsmiljø, blir det vektlagt i sammenheng med alle områder av arbeidsmiljøet. [Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell \(arbeidstilsynet.no\)](http://arbeidstilsynet.no) nevner at arbeidstakernes og arbeidsgivernes beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet har betydning for alle deler av arbeidsmiljøet.

[STAMI beskriver organisatorisk arbeidsmiljø som de strukturelle og formelle betingelsene på en arbeidsplass \(stami.no\)](http://stami.no). Ifølge denne definisjonen inkluderer organisatorisk arbeidsmiljø faktorer som ansvarsforhold, størrelse på enheter og grupper, team, arbeidstid, skiftordninger, formelle veier for kommunikasjon og endringsprosesser. Denne definisjonen kan betraktes som noe snevrere enn Arbeidstilsynet sin.

Selv om STAMI og Arbeidstilsynet definerer og avgrensner begrepene psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø noe ulikt, har de til felles at de ser innholdet i begrepene i sammenheng med hverandre. STAMI fremhever i [Faktabok om arbeidsmiljø og helse \(2021\) \(stami.no\)](http://stami.no), at organiseringen av arbeidet har betydning for hvordan den enkelte opplever sin arbeidssituasjon og for samhandlingen på jobb, og at det ofte er en glidende overgang mellom organisatoriske og psykososiale arbeidsforhold. Arbeidstilsynet har [en tilsvarende presisering på sine nettsider \(arbeidstilsynet.no\)](http://arbeidstilsynet.no), der det står at de psykososiale arbeidsbetingelsene ofte er en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres.

Arbeidstilsynet vektlegger i sin [arbeidsmiljømodell \(arbeidstilsynet.no\)](http://arbeidstilsynet.no) at de organisatoriske arbeidsbetingelsene er «selve ryggraden» i arbeidsmiljøet, og påvirker alle de andre områdene av arbeidsmiljøet, inkludert det psykososiale. Arbeidstilsynet presiserer også på [sine nettsider \(arbeidstilsynet.no\)](http://arbeidstilsynet.no), at selv om kravene til psykososialt arbeidsmiljø hovedsakelig er regulert i arbeidsmiljøloven § 4-3, så må de sees i sammenheng med bestemmelsene i §§ 4-1, 4-2 og 4-6 (1) som omhandler de organisatoriske arbeidsbetingelsene.

Sammenhengen mellom organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø er også anerkjent i øvrig forsknings- og faglitteratur, hvor psykososialt arbeidsmiljø svært ofte blir brukt som

en samlebetegnelse for både psykososiale og organisatoriske faktorer. Et eksempel fra forskningen er at organisatoriske faktorer av relevans for det psykososiale arbeidsmiljøet, har blitt beskrevet som psykososiale arbeidsmiljøfaktorer på organisasjonsnivå.¹

Arbeidstilsynene i våre nordiske naboland inkluderer organisatoriske faktorer (f.eks. arbeidets innhold og organisering av arbeidet) i sin beskrivelse av psykososialt arbeidsmiljø. I en felles rapport beskriver de nordiske arbeidstilsynene at det psykososiale arbeidsmiljøet er et resultat av interaksjonen mellom faktorer relatert til arbeidet og de menneskene som utfører det.² Videre beskriver de at denne interaksjonen påvirkes av mange faktorer: hvordan arbeidet er organisert og planlagt, hvilke kvalifikasjoner arbeidet krever av de som skal utføre det, hvordan de opplever sin arbeidssituasjon, og hvordan de reagerer i relasjon til dette. Det psykososiale arbeidsmiljøet er også en del av en kulturell og samfunnsmessig kontekst.

[Arbeidslivslovutvalget \(regjeringen.no\)](#), som utredet forslag til endringer i loven til det som er blitt dagens arbeidsmiljølov, argumenterte for at det er vanskelig å sette en grense mellom hva som er organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Dette lovutvalget valgte i sin innstilling, [NOU 2004: 5 \(regjeringen.no\)](#), å sette søkelyset på utbredelse og konsekvenser av ulike arbeidsmiljøfaktorer, heller enn å gå nærmere inn på en diskusjon om denne grenseoppgangen.

På bakgrunn av at det er bred enighet om den nære sammenhengen mellom organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, vil rapporten i det følgende referere til psykososialt arbeidsmiljø i relativt vid forstand, hvor begrepet også inkluderer relevante organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer.

2.3. Psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer

Under ser du eksempler på, og korte beskrivelser av, en rekke ulike faktorer i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø basert på kunnskap fra forskning og Arbeidstilsynets praksis.^{3, 4, 5}

Hvorvidt man kategoriserer en faktor som psykososial eller organisatorisk, avhenger av for eksempel hvilke definisjoner man forholder seg til når det gjelder psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Et av målene til Arbeidsgruppe I (se punkt 1.1) var å differensiere mellom organisatoriske og psykososiale faktorer.

Arbeidsgruppe I kategoriserte enkelte faktorer som utelukkende organisatoriske (f.eks. lange arbeidsuker og endringer knyttet til nedbemanning, oppbemanning og omorganisering), noen som både organisatoriske og psykologiske (f.eks. jobbusikkerhet og organisatorisk rettferdighet), noen som både organisatoriske og sosiale (f.eks. lederatferd og godt arbeidsklima) og noen som utelukkende psykososiale eller sosiale faktorer (f.eks. mobbing, trakassering, vold og trusler). Sammenhenger mellom psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer og helseutfall, samt omfang og utbredelse i det norske arbeidslivet blir beskrevet i kapittel 6 og 7.

2.3.1. Eksempler på faktorer i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i tilfeldig rekkefølge

- **Kvantitative jobbkra**v: Høyt arbeidstempo, stor arbeidsmengde og tidspress er eksempler på kvantitative jobbkrav, og blir i enkelte sammenhenger kalt kun jobbkrav
- **Selvbestemmelse/jobbkontroll/ autonomi**: Handler om i hvilken grad man har innflytelse på eksempelvis beslutninger av betydning for sin arbeidssituasjon, hvem man jobber med, hva man jobber med, arbeidsmengde, arbeidstempo eller hvordan man løser sine oppgaver.
- **Rolleklarhet eller rolleuklarhet**: Rolleklarhet innebærer at arbeidstakeren opplever mål og ansvarsområder knyttet til sin rolle som tydelige. Rolleuklarhet refererer til det motsatte, altså at arbeidstakeren er usikker på hva som forventes og hvordan hen skal utføre oppgavene sine
- **Rollekonflikt**: Handler om opplevelsen av forskjellige krav og forventninger, enten til en rolle man har, eller at man har forskjellige roller som ikke lar seg forene. Rollekonflikt oppstår typisk når man står overfor forventninger eller forespørsler som ikke lar seg forene, eller opplever at man må gjøre ting som er i strid med egne verdier og oppfatninger.
- **Emosjonelle krav**: Handler om å håndtere egne eller andres følelser i interaksjonen med tredjepersoner, som klienter, kunder, elever eller pasienter. Det kan handle om å justere eller undertrykke sine egne følelser, eller å håndtere andres sterke følelser og problemer.
- **Ytringsklima og psykologisk trygghet**: Ytringsklima handler om hvordan arbeidstakerne oppfatter mulighetene til, og konsekvensene av, å ytre seg. Psykologisk trygghet innebærer at arbeidstakeren oppfatter at ytringer er velkomne og uten fare for negative sanksjoner.
- **Arbeidsklima**: Et godt arbeidsklima kjennetegnes av å være oppmuntrende, støttende og behagelig.
- **Støtte og tilbakemeldinger fra kollegaer eller leder**: Handler om hvorvidt de ansatte opplever å få støtte og hjelp i arbeidet fra sine kollegaer eller sin leder når man trenger det. Dette kan handle om eksempelvis emosjonell støtte og omsorg, å få tilbakemeldinger på arbeidet, teknisk hjelp eller råd og informasjon knyttet til arbeidsoppgaver.
- **Sosialt fellesskap**: Handler om man opplever å være en del av et godt fellesskap på jobb.
- **Horisontal tillit**: Handler om hvorvidt de ansatte stoler på hverandre, eller holder tilbake informasjon fra hverandre og/eller ledelsen
- **Vertikal tillit**: Handler om, for eksempel, hvorvidt man opplever at ledelsen har tillit til at de ansatte gjør jobben sin på en god måte og om man opplever at man kan stole på informasjon som kommer fra ledelsen
- **Organisatorisk rettferdighet**: Handler eksempelvis om i hvilken grad man opplever at konflikter blir håndtert på en god måte, at ansatte blir anerkjent når de har gjort en god jobb, at forslag fra ansatte blir tatt på alvor av ledelsen eller at arbeidsoppgaver blir fordelt på en rettferdig måte.

- **Anerkjennelse:** Handler om hvorvidt man opplever at arbeidet man gjør blir anerkjent og satt pris på, respektert og behandlet rettferdig av ledere eller kollegaer
- **Lederatferd:** Eksempler på lederatferd er bemyndigende ledelse (at lederen oppmuntrer til og gir muligheter for at arbeidstakere kan delta i viktige beslutninger angående sitt arbeid) og rettferdig ledelse (at lederen fordeler arbeidet og behandler ansatte rettferdig og upartisk)
- **Arbeidstid:** Handler eksempelvis om lengden på arbeidsuker, nattarbeid eller ulike arbeidstidsordninger som eksempelvis turnus- og skiftarbeid.
- **Kontroll over arbeidstid:** Handler for eksempel om i hvilken grad arbeidstaker opplever å selv kunne bestemme eller ha innflytelse på når man tar pauser, ferier eller kan forlate arbeidet i kort tid for private gjøremål.
- **Balanse mellom arbeid og privatliv:** Handler om å oppleve balanse mellom ulike arenaer når det gjelder både tid og overskudd. Arbeid-familie-konflikt handler om at arbeidet krever tid, energi og stiller krav som går på bekostning av familie- og privatliv. Dette kan henge sammen med forventning om å være tilgjengelig utenfor ordinær arbeidstid.
- **Alenearbeid:** Handler om at en arbeidstaker er alene på jobb eller alene i en arbeidssituasjon. Det kan for eksempel dreie seg om å ha hjemmekontor, gå nattevakt alene i hjemmesykepleien eller kjøre langtransport. Noen arbeider alene mer eller mindre frivillig, andre ikke. Alenearbeid kan utgjøre en risiko for sikkerhet, men også innebære sosial isolasjon og mangel på kontakt og kommunikasjon med andre.
- **Balanse mellom innsats og belønning:** Dreier seg om i hvilken grad man opplever at det er samsvar mellom den innsatsen man legger ned i arbeidet, og den belønningen man får tilbake. Belønning kan handle om flere ting enn lønn, som anerkjennelse, respekt og jobbsikkerhet.
- **Kognitive jobbkraav:** Handler om krav som arbeidet stiller til eksempelvis å fokusere på mye på en gang, huske mye, komme opp med nye ideer eller ta vanskelige valg.
- **Variasjon i arbeidet:** Handler om i hvilken grad man har variasjon i arbeidet eller om det er ensidig eller monotont gjennom at man gjentar én eller noen få enkle arbeidsoperasjoner gjennom store deler av dagen.
- **Mening i arbeidet:** Handler om i hvilken grad man opplever arbeidet sitt som meningsfylt eller viktig.
- **Utviklingsmuligheter:** Handler om i hvilken grad man har mulighet til å lære noe nytt eller utnytte og utvikle sine ferdigheter gjennom arbeidet
- **Jobbusikkerhet:** Handler om i hvilken grad man har en mindre trygg ansettelse enn man skulle ønske. Det kan for eksempel handle om å være bekymret for å miste jobben.
- **Usikkerhet rundt arbeidsbetingelser (kvalitativ jobbusikkerhet):** Handler om i hvilken grad man opplever usikkerhet knyttet til endringer i arbeidsinnhold, roller eller andre betingelser som arbeidstid og lønn.
- **Endringer og omstillinger:** Handler om eksempelvis eier- eller lederskifte, virksomhetssammenslåinger, omorganisering, innføring av ny teknologi eller nye arbeidstidsordninger.
- **Forutsigbarhet:** Handler om i hvilken grad man opplever forutsigbarhet når det gjelder arbeidet eller sin arbeidssituasjon.

- **Integritet og verdighet:** Handler om gjensidig respekt for hverandres faglige bakgrunn, kompetanse, erfaring og verdier i jobben. Integritetsbegrepet har nær sammenheng med følelsen av å gjøre en god nok jobb, å kunne strekke til og å kunne handle i tråd med det man selv mener er riktig og forsvarlig.
- **Konflikter:** Konflikter er et sammensatt fenomen og kan være av både ulike typer og nivåer. Oppgaveorienterte konflikter kan handle om grader av uenighet knyttet til prioriteringer, planlegging og gjennomføring av oppgaver, mens personkonflikter kan handle om personkjemi og ulike verdisyn.
- **Trakassering:** Uønskede negative handlinger eller ytringer, som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.
- **Seksuell trakassering:** Uønsket seksuell oppmerksomhet som har til hensikt eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.
- **Mobbing:** Handler om at en arbeidstaker systematisk og over lengre tid blir trakassert eller utsatt for negativ behandling fra ledere eller kollegaer, og at handlingene oppleves vanskelig å forsvare seg mot.
- **Vold og trusler:** Hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydningstrussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære

Jobbkraav er et sentralt begrep i forskningslitteraturen og vil derfor bli ytterligere beskrevet nedenfor.

2.3.2. Ulike betydninger av begrepet jobbkraav

Jobbkraav er et hyppig brukt begrep i forbindelse med psykososialt arbeidsmiljø og blir brukt med noe ulike betydning i ulike sammenhenger. Ofte når begrepet brukes, er det kvantitative jobbkraav det refereres til. Som nevnt i punktlista over, handler kvantitative jobbkraav om krav til eksempelvis arbeidsmengde, -tempo, og -intensitet. Kvantitative jobbkraav kan knyttes til krav-kontroll-modellen⁶, en modell som har vært mye anvendt i forskning på arbeidsrelatert stress og uhelse.

Et annet eksempel er fra jobbkraav-ressursmodellen⁷ (nærmere beskrevet i punkt 6.3). Der er jobbkraav et videre begrep, definert som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som krever vedvarende fysisk eller psykisk anstrengelse, og assosieres med fysiske eller psykologiske kostnader for individet. Ifølge jobbkraav-ressursmodellen kan altså alle risikofaktorer i arbeidsmiljøet kalles jobbkraav.

Et tredje eksempel er begrepet psykologiske jobbkraav, som ble utviklet av en forskergruppe ledet av Einar Thorsrud på 1960-tallet i forbindelse med Samarbeidsprosjektet LO/NAF. Innholdet i disse jobbkraavene ble senere innarbeidet i § 12 i [Arbeidsmiljøloven av 1977 \(lovdata.no\)](https://lovdata.no). De seks psykologiske jobbkraavene handlet om hvilke krav som bør være oppfylt for at arbeidstakerne skal ha mulighet til å få dekket sine behov i jobben, henholdsvis: variasjon, læring, innflytelse, anseelse, sammenheng og fremtid.⁸ Hvis vi sammenligner disse med jobbkraav-ressursmodellen (beskrevet i punkt 6.3), kan man si at Thorsruds psykologiske jobbkraav har mer til felles med jobbressurser enn med jobbkraav.

2.4. Hvordan forstår virksomhetene psykososialt arbeidsmiljø?

I 2022 gjennomførte SINTEF, på oppdrag fra NAV og STAMI, en omfattende kartlegging av hvordan norske virksomheter forstår, prioriterer og arbeider med psykososialt arbeidsmiljø.⁹ Resultatene viste at det er variasjon når det gjelder hvordan virksomhetene oppfatter begrepet psykososialt arbeidsmiljø, og at det oppleves som komplisert og diffust. Eksempler på hvordan virksomhetene som deltok i undersøkelsen forsto begrepet var «hvordan man har det på jobben», «ikke-fysiske forhold på jobb» og «trivsel». Andre aspekter som ble trukket fram var mellommenneskelige relasjoner, kommunikasjon, psykologisk trygghet og fravær av mobbing og trakassering. Mange virksomheter la vekt på resultatet av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold, som trivsel eller ugunstige helseutfall, heller enn arbeidsmiljøfaktorene i seg selv. Mange virksomheter beskrev psykososialt arbeidsmiljø som trivsel på jobb, men reflekterte i mindre grad rundt hva som skaper trivsel eller hvordan trivsel er koblet til arbeidet. Få virksomheter la vekt på betydningen av organisatoriske faktorer for det psykososiale arbeidsmiljøet. I tillegg til at forståelsen av begrepet psykososialt arbeidsmiljø varierte mellom virksomheter, var det flere som fremhevet at det også manglet felles forståelse av begrepet internt i egen virksomhet.

Om lag to tredeler av virksomhetene vurderte psykososialt arbeidsmiljø som et positivt ladet begrep, mens en liten andel (14 %) vurderte det som negativt. Seks av ti virksomheter oppga at psykososialt arbeidsmiljø er et begrep de bruker. Resultatene tyder på at store og mellomstore virksomheter bruker begrepet i større grad enn de små, og at de som mottar ekstern bistand i arbeidsmiljøarbeidet bruker begrepet i større grad enn de som ikke har ekstern bistand. Andelen virksomheter som benytter begrepet psykososialt arbeidsmiljø er relativt stor innen offentlig administrasjon, mens den er liten innen eksempelvis varehandel. Mange mener at bevisstheten om psykososialt arbeidsmiljø har økt de siste fem årene, på grunn av betydningen av sosialt fellesskap under pandemien og et økt fokus på temaet i lederutviklingsprogram.

3. Gjeldende rett i Norge

3.1. Kort historikk - Utviklingen av lovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

I den første arbeidsmiljølovgivningen var fokus primært rettet mot fysiske risikoforhold i arbeidsmiljøet, slik som skadelige kjemikaler og arbeid med farlige maskiner. Hensynet til arbeidervern har vært sentralt helt siden den første arbeidervernloven på slutten av 1800-tallet. Fysiske forhold ved arbeidsplassen har hele veien vært innretningen til HMS-regelverket. Psykososiale forhold ble på et langt senere tidspunkt direkte adressert i regelverket. På 1960- og 1970-tallet økte oppmerksomheten rundt psykososiale faktorer som stress, trakassering og mobbing på arbeidsplassen. I Norge fikk vi etter hvert lovbestemmelser og forskrifter som tok sikte på å beskytte arbeidstakerne mot disse problemene. I arbeidsmiljølovens generelle krav til arbeidsmiljøet, ble krav om at både fysisk og psykisk arbeidsmiljø skulle være fullt forsvarlig for første gang presisert i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 1977.

I løpet av 1980- og 1990-tallet ble det betydelig mer fokus på psykososiale og organisatoriske risikofaktorer på arbeidsplassen. På 2000-tallet ble det innført mer spesifikk lovgivning og veiledning om psykososialt arbeidsmiljø. På bakgrunn av [Arbeidslivslovutvalgets \(regjeringen.no\)](#) forslag kom dagens arbeidsmiljølov i 2005 med vesentlige endringer, og erstattet arbeidsmiljøloven av 1977. I 2005-loven om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) ble reglene om krav til organisatoriske og psykiske faktorer i arbeidsmiljøet styrket, blant annet ved at loven fikk en egen bestemmelse om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3. Det ble tydeliggjort at arbeidsgivere har ansvar for å identifisere og håndtere risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse.

3.2. Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet

3.2.1. Det forebyggende aspektet - grunntanken bak loven

Arbeidsmiljøloven § 4-1 andre ledd første punktum presiserer lovens forebyggingsaspekt. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. At forebygging er selve grunntanken bak arbeidsmiljøloven, går tydelig frem av forarbeidene til loven, se [Arbeidslivslovutvalgets uttalelser i NOU 2004: 5 punkt 23.2 \(regjeringen.no\)](#) og [Ot. prp. nr. 49 \(2004-2005\) side 307 \(regjeringen.no, PDF\)](#).

3.2.2. Generelle krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Arbeidsgiver har plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd. Kravet er en rettslig standard, og et dynamisk begrep, som innebærer at innholdet endres i forhold til den teknologiske utviklingen, endringer i kunnskap osv. Det

betyr blant annet at en arbeidsmiljøstandard som var ansett som «fullt forsvarlig» i 1977, ikke nødvendigvis er det i 2023.

Hva som er et fullt forsvarlig arbeidsmiljø må vurderes både ut fra de enkelte risikofaktorene hver for seg, og disse sett i sammenheng. Å se risikofaktorene i sammenheng kan bety at hver enkelt arbeidsbetingelse for seg kan være fullt forsvarlig, men at en samlet vurdering av to eller flere arbeidsmiljøfaktorer til sammen kan føre til at arbeidsmiljøet sett under ett ikke er det.

Bestemmelsen fanger opp alle faktorer som ligger i begrepet arbeidsmiljø, også det psykososiale arbeidsmiljøet.

3.2.3. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

3.2.3.1. Generell tilrettelegging

Arbeidsmiljøloven § 4-1 andre ledd andre punktum uttrykker et generelt tilretteleggingskrav. Arbeidet skal organiseres slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

Bestemmelsen viser til eksempler på organisatoriske faktorer som arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, prestasjonslønn og teknologi. De faktorene som nevnes i selve lovteksten er ikke uttømmende. Formuleringen «ledelse» er tatt med for å vise at hvordan arbeidet og arbeidstakerne blir ledet, etter omstendigheten, er en viktig arbeidsmiljøfaktor.

3.2.3.2. Alenearbeid

Lovens § 4-1 tredje ledd sier at arbeidsgiver skal vurdere om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid. Arbeidsgiver må iverksette tiltak for å forebygge og redusere risiko ved alenearbeid. Bestemmelsen er imidlertid ikke et generelt forbud mot alenearbeid.

3.2.3.3. Informasjon om systemer med mer

Paragraf § 4-2 første ledd sier at arbeidstakere og deres tillitsvalgte skal informeres om systemer som brukes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene og skal medvirke ved utformingen av dem.

3.2.3.4. Arbeidssituasjonens utforming

Bestemmelsen i § 4-2 andre ledd er generell, og de forholdene som nevnes her skal tas i betraktning ved utformingen av arbeidssituasjonen. Det skal legges til rette for at arbeidet skal gis et positivt innhold gjennom at arbeidstakere skal gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet. Det er dermed ikke nok at arbeidsgiver kun fokuserer på å unngå de negative konsekvensene av arbeidet.

Arbeidsgiver skal ta hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet og alder mv. Bestemmelsen er sentral i vurderingen av arbeidstakers arbeidsbelastning.

I utformingen av den enkelte arbeidssituasjon skal det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

3.2.4. Særskilte krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Lovens § 4-3 er lovens spesialbestemmelse om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Bestemmelsen er dels en videreføring av krav fra 1977-loven, og dels var den ny i 2005.

3.2.4.1. Integritet og verdighet

Loven stiller krav om at arbeidsgiver skal legge til rette for at arbeidstakers integritet og verdighet skal ivaretas. I forarbeidene nevnes at den direkte foranledningen til at begrepet «integritet» ble tatt inn i loven, var et ønske om å forby såkalt toppløsservering. I Ot. prp. 49 (2004-2005) side 101, uttaler departementet imidlertid at «bestemmelsen har, og skal ha, en mer generell rekkevidde enn dette».

3.2.4.2. Mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre

Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Kravet var nytt med loven av 2005 og kravet skal forebygge arbeidsmiljøproblemer knyttet til isolasjon i arbeidet. Formuleringen «arbeidet skal søkes utformet slik at» viser at kravet ikke er en plikt til å ha flere arbeidstakere enn det saklig sett er behov for, og skal ikke forstås som et forbud mot alenearbeid.

3.2.4.3. Trakassering og annen utilbørlig opptreden

Vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden er en videreføring av 1977 loven. Kravet omfatter forholdet til andre mennesker som for eksempel kunder, elever, brukere, og andre arbeidstakere i virksomheten. Kravet omfatter for eksempel uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting. Trakassering kan være både enkelthendelser og hendelser som skjer gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at det faller inn under begrepet. Hvis handlingene derimot er systematisk og gjentas over tid, vil det ofte dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering.

I 2022 var det et forslag om endring i § 4-3 på høring. Forslaget gikk ut på at det tas inn en presisering i dagens § 4-3 tredje ledd som særlig viser at seksuell trakassering omfattes av trakasseringkravet. Endringen ble vedtatt i juni 2023 og trer i kraft 1. januar 2024.

3.2.4.4. Vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Forarbeidene viser at begrepet «trusler» omfatter alle typer trusler, for eksempel trusler om vold, økonomiske trusler eller trusler om å sverte arbeidstakerens omdømme.

Kravet er ikke et absolutt krav, men arbeidsgiver skal «så langt det er mulig» organisere arbeidet slik at arbeidstakere er vernet mot risikoene.

Bestemmelsene om vold og trusler i forskrift om utførelse av arbeid (FUA) § 23 A utgjør i dag de eneste psykososiale risikoforholdene (som nevnes i lovens § 4-3), som er nærmere utdypet i presiserende forskrifter, se punkt 3.3.2.

3.3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

3.3.1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Det følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 at arbeidsgiver har en plikt til å gjennomføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Arbeidsgiver skal blant annet kartlegge farer og problemer, og iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser. Plikten omfatter også å sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene tilsier det. Videre stiller forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter nærmere krav til innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontrollforskriften).

Arbeidsgiver plikter å kartlegge alle typer risiko, lage en plan for forebygging og iverksette tiltak for å redusere risikoen, når dette er relevant for virksomheten. Alle mulige risikoforhold dekkes av dette generelle kravet, også psykososiale risikoforhold.

3.3.2. Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A

Bestemmelsene i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A stiller nærmere krav til hvordan virksomheter skal jobbe med å verne arbeidstakere mot å bli utsatt for vold og trusler om vold i arbeidet. Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trusler om vold. Arbeidsgiver plikter å foreta både en enkeltvis og en samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for at noen blir utsatt for vold og trusler om vold.

Kapittel 23A har en bestemmelse som nevner hvilke faktorer arbeidsgiver særlig skal ta hensyn til ved vurderingen av hvilke forhold ved arbeidssituasjonen som kan innebære risiko for vold og trusler. Formuleringen «særlig ta hensyn til» viser at disse faktorene alltid bør vurderes, men at listen over faktorer som nevnes ikke er uttømmende.

Videre stilles krav om at arbeidstakere skal få nødvendig opplæring, øvelse og informasjon. Det skal gis opplæring, øvelse og instruksjon både i hvordan en kan forebygge vold og trusler, og hvordan en skal håndtere vold og trusselsituasjoner.

Det stilles også nærmere krav om tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner. Tiltak skal iverksettes på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoene som kommer frem av risikovurderingen.

3.3.3. HMS-opplæring

Alle arbeidstakere skal få den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 3-2 første ledd bokstav a.

Det følger videre av bokstav b at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Arbeidsgivere skal etter lovens § 3-5 gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten er personlig for øverste leder, og kan ikke delegeres.

Lovens § 6-5 og § 7-4 stiller krav til at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal gis den opplæringen som er nødvendig for å kunne utføre vernet på forsvarlig måte. I forskrift om organisering, ledelse og medvirkning er kravene ytterligere utdypet.

3.4. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidsmiljøloven § 2-3 pålegger arbeidstakere å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstakere skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Arbeidstaker skal blant annet sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

3.5. Verneombud

3.5.1. Plikt til å velge verneombud

Det følger av dagens § 6-1 at det i enhver virksomhet skal velges verneombud. Ved virksomheter med mindre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Fra og med 1. januar 2024 er adgangen til å avtale alternativ ordning begrenset til kun å gjelde for virksomheter med færre enn fem arbeidstakere.

3.5.2. Verneombudets oppgaver

Det følger av § 6-2 første ledd at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Det innebærer at verneombudet, knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, blant annet må

- delta i observasjon og kartlegging av forhold som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet negativt

- delta i risikovurderinger av psykososiale faktorer som for eksempel stress, konflikter, trakassering med mer
- delta i utvikling og gjennomføring av tiltak for å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet
- Samarbeide og medvirke for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø

Det er vedtatt at bestemmelsen fra 1. januar 2004 vil presisere at verneombudets oppgaver også omfatter ansvar for innleide arbeidstakere og for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.

3.6. Forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (hjemmekontorforskriften)

Koronapandemien førte til at mange måtte arbeide hjemmefra etter pålegg eller anbefaling fra myndighetene. [Forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem \(hjemmekontorforskriften; lovdata.no\)](#), fikk med dette stor aktualitet. Som en følge av dette, og den generelle samfunns- og teknologiutviklingen de siste tiårene, trådte endret forskrift i kraft 1. juli 2022.

Hjemmekontorforskriften gjelder ikke ved kortvarig eller sporadisk arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. I følge forarbeidene til forskriften, [den kongelige resolusjonen Fastsettelse av forskrift om endring i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem \(regjeringen.no, PDF\)](#), skal det for eksempel anses som «sporadisk» dersom det jobbes hjemmefra mindre enn en dag i uken i snitt. Videre er det presisert at fjernarbeid utført andre steder enn i arbeidstakers hjem også er omfattet av arbeidsmiljøloven så langt det passer.

Arbeidstakers psykososiale arbeidsmiljø var tidligere ikke direkte omtalt i hjemmekontorforskriften, men er nå direkte omtalt. Arbeidsgivers plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø skal, så langt det er praktisk mulig, også omfatte ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet.

I forarbeidene til forskriften fremheves at i vurderingen av om kravet til det psykososiale arbeidsmiljøet er oppfylt, vil det være naturlig å blant annet se hen til kravene som følger av arbeidsmiljøloven § 4-3.

4. Internasjonale regler og anbefalinger

I dette kapitlet gis en oversikt over relevante internasjonale regler og anbefalinger som knytter seg til psykososialt arbeidsmiljø.

Internasjonale strategier og tiltak for harmonisering av helhetlig nasjonal regulering på dette fagområdet er begrenset. De reguleringene som er relevante er av generell karakter. EUs rammedirektiv fastsetter generelle prinsipper for forebygging av risikoforhold i arbeidslivet, men har ingen bestemmelser som rettes særskilt mot det psykososiale arbeidsmiljøet.

Uhelse som skyldes psykososiale risikofaktorer, slik som for høy arbeidsbelastning og stress, høye emosjonelle krav med videre, er et problem i hele Europa. Det viser flere studier, ref. kunnskapsdelen i Del II. Flere land, som for eksempel Sverige og Danmark, har i likhet med oss, vist stor interesse for fagområdet ved å innføre egne forskrifter om organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Se omtale av svensk og dansk forskrift i punkt 5.1 og 5.2 nedenfor.

Selv om det er lite internasjonal regulering på området, er det et stadig økende fokus på de organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøutfordringene i arbeidslivet og behovet for tiltak. I 2021 ble det lansert en veileder i psykososialt arbeidsmiljøarbeid som inngår i en internasjonal helse- og sikkerhetsstandard; ISO 45003 Ledelsessystemer for psykososialt arbeidsmiljø. Dette er den første globale standarden som gir praktisk veiledning for å kunne forbedre psykososial risikostyring på arbeids, og plassen.

Denne veilederen er basert på ISO 45001 Ledelsessystemer for arbeidsmiljø som gjelder for organisasjoner av ulike størrelser og industrier. Hensikten med standarden er å hjelpe arbeidsgivere hå følge opp psykososialt arbeidsmiljø som del av andre systemer for styring av helse, miljø og sikkerhet (HMS). Prinsippene i standarden legger til rette for et forbedringsarbeid som bidrar et helsefremmende arbeidsmiljø.

4.1. FN/ILO

ILO (International Labour Organization), er FNs særorganisasjon for arbeidslivet, og består av arbeidslivets parter (trepartssamarbeid). ILOs hovedformål er å sikre sosial rettferdighet og rettigheter i arbeidslivet.

Til nå har ILO fire vedtatte hovedkategorier av grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet

- organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger
- forbud mot barnarbeid
- forbud mot tvangsarbeid
- forbud mot diskriminering i arbeidslivet.

I juni 2022 bekreftet Den internasjonale arbeidskonferansen (ILC) at helse, miljø og sikkerhet (HMS) skal inkluderes i ILOs grunnleggende prinsipper. ILOs grunnleggende rettigheter er fra og med 2022 utvidet til å omfatte en femte kategori

- Retten til et trygt og sunt arbeidsmiljø.

ILO vedtok 21. juni 2019 ILO-konvensjon nr. 190, med en tilhørende rekommandasjon, om avskaffelse av vold og trakassering. Dette er den første internasjonale konvensjonen som retter seg mot vold og trakassering i arbeidslivet.

ILO-konvensjon nr. 190 gjelder grunnleggende og viktige forhold i arbeidslivet. Den innfører en internasjonal arbeidslivsstandard som anerkjenner alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering. En bred ratifikasjon av konvensjonen blant ILOs medlemsstater, vil bidra til et arbeidsliv med ordnede forhold for arbeidstakere på verdensbasis, samt styrking av kvinners stilling og stillingen til andre sårbare grupper i arbeidslivet.

I Norge har vi, som omtalt i avsnittet om gjeldende rett viser, en omfattende regulering som skal sikre arbeidstakere et vern mot å bli utsatt for vold og trakassering i arbeidslivet. Norge ratifiserte ILO-konvensjon nr. 190 i juni 2023 ved [lovvedtak 86 \(stortinget.no\)](https://lovvedtak86.stortinget.no).

Av ILO-konvensjoner som Norge tidligere har ratifisert og som er av relevans knyttet til vern av psykososialt arbeidsmiljø kan følgende også nevnes:

- ILO konvensjonen nr. 155 om sikkerhet og helse og arbeidsmiljøet av 22. juni 1981, som slår fast retten til et trygt og sunt arbeidsliv.
- ILO konvensjon nr. 187 om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet av 15. juni 2009.

4.2. EU

EU har vedtatt om lag 20 ulike direktiv om arbeidsmiljø og HMS-arbeid. Disse arbeidsmiljødirektivene er en del av EØS-avtalen og er gjennomført i norsk rett. Det mest sentrale direktivet på arbeidsmiljøområdet er [EUs rammedirektiv om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen \(osha.europa.eu\)](https://osha.europa.eu), som refererer både eksplisitt og implisitt til organisatoriske og psykososiale spørsmål. Direktivet fastslår at det hører til arbeidsgivers plikter å tilpasse arbeidet til den enkelte arbeidstaker. Dette gjelder spesielt med hensyn til tilrettelegging av arbeidsplassen og valg av arbeidsutstyr og arbeids- og produksjonsmetoder med spesielt tanke på å unngå monotont arbeid og styrt arbeidstempo, og å redusere negative helseeffekter av dette.

Det foreligger ikke særskilte regler på EU-nivå med krav til psykososialt arbeidsmiljø eller som omhandler risikofaktorer på dette området. Nedenfor omtales noe relevant arbeid i EU på området og som følges med interesse av norske myndigheter.

EUs arbeidsmiljøorgan, EU OSHA, har tatt initiativ til flere kampanjer for et sikkert og godt arbeidsmiljø som har hatt fokus på psykososialt arbeidsmiljø. [En statusrapport fra EU-OSHA](#)

[\(2023\) om HMS-tilstand og trender i EU \(osha.europa.eu\)](https://osha.europa.eu) viser at psykososiale risikofaktorer og særlig emosjonelt belastende arbeid med mennesker (klienter/pasienter/brukere mv) rapporteres å utgjør en stadig økende arbeidsmiljøutfordring i Europa.

Sveriges EU-presidentskap arrangerte våren 2023 et HMS-toppmøte i Stockholm og i hovedkonklusjonen fra møtet ble psykososiale risikoer trukket fram som ett av tre voksende hovedutfordringer i europeisk arbeidsliv.

I løpet våren 2023 har EU-parlamentet to ganger rapportert til EU-kommisjonen om behovet for et direktiv om psykososiale risikoer i arbeidsmiljøet. Den europeiske økonomiske og sosiale komité (EESC) og The European Trade Union Institute (ETUI) har og etterspurt et direktiv på dette området og flere europeiske fagforeninger og hovedorganisasjoner arbeider for et slikt direktiv gjennom prosjektet «EndStress».

EU-kommisjonen har tidligere startet et arbeid med sikte på å utrede behovet for rettslig regulering av psykologisk arbeidsmiljø og/eller psykisk helse på EU-nivå. Hva som er status og plan for videre arbeid med dette fra Kommisjonens side, er ikke kjent for oss på nåværende tidspunktet. I EU-kommisjonens program for kommende periode er annet tilstøtende regelverksarbeid prioritert, slik som fjernarbeid og retten til å koble seg av, ref. punkt 4.2.1.

4.2.1. Forhandlinger om «Fjernarbeid og retten til å koble seg av»

Partene i arbeidslivet på europeisk nivå ble i 2022 enige om en ny handlingsplan for den europeiske sosialdialogen for perioden 2022 - 2024. Partene i arbeidslivet er i denne sammenheng ETUC fra arbeidstakersiden og BusinessEurope, SGI Europe og SMEunited fra arbeidsgiversiden.

Handlingsplanen inneholder seks punkter hvorav et er forhandlinger om en ny avtale om fjernarbeid, inkludert retten til å koble seg fra. Forhandlingene som fremdeles pågår, tar utgangspunkt i den eksisterende avtalen om fjernarbeid fra 2002.

Partene på europeisk nivå er enige om at en eventuell ny avtale skal gjøres om til et direktiv. Det følger av EU-traktaten at avtaler mellom partene i arbeidslivet på EU-nivå kan gjøres om til direktiver. Dette har vært gjort tre ganger tidligere. Direktivene om deltid, midlertidige ansettelser og foreldrepermisjon er basert på partenes avtaletekster. Dette er første gang siden 2010 partene er enige om en slik strategi.

5. Regulering i Sverige og Danmark

5.1. Svensk rett

5.1.1. Svensk arbeidsmiljøregulering

Reguleringen av det psykososiale arbeidsmiljøet i Sverige er basert på arbeidsmiljøloven og forskrifter som er utstedt av det svenske Arbeidsmiljøverket (Arbetsmiljöverket). Formålet med reguleringen er å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle ansatte.

I Sverige er arbeidsgiver ansvarlig for arbeidsmiljøet og plikter å gjennomføre alle nødvendige tiltak for å forebygge uhelse og ulykker. Loven stiller krav om at arbeidsgiver plikter å undersøke, gjennomføre og følge opp virksomheten slik at uhelse og ulykker i arbeidet forebygges. Dette for å oppnå et tilfredsstillende arbeidsmiljø gjennom systematisk arbeidsmiljøarbeid.

I 2015 ble det vedtatt en særskilt forskrift i Sverige om «Organisatorisk och social arbetsmiljö» (OSA), AFS 2015: 4. Forskriften trådte i kraft i mars 2016.

Det finnes regler om organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø fra før i den svenske arbeidsmiljølovgevingen, men det nye er at de nå er samlet og tydeliggjort.

Fra tidligere gjelder i Sverige blant annet forskrifter om «Våld och hot i arbetsmiljön» og forskrift om «ensamarbet». Disse arbeidsmiljøforskriftene gjelder fortsatt, og alle disse forskriftene gjelder parallelt og komplementerer hverandre.

5.1.2. Egen forskrift om organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø

Formålet med den nye forskriften, [AFS 2015:4 \(av.se\)](#), er å fremme et godt arbeidsmiljø og forebygge risiko for uhelse på grunn av organisatoriske og sosiale forhold i arbeidsmiljøet. I forskriften er det definert hva som menes med både organisatorisk arbeidsmiljø og sosialt arbeidsmiljø. Forskriften tydeliggjør sosiale og organisatoriske risikofaktorer som skal være en del av det systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeidet som arbeidsgiver er ansvarlig for etter den svenske arbeidsmiljøloven.

Forskriften stiller krav om at ledere og arbeidsledere skal ha kunnskaper om hvordan uheldig arbeidsbelastning og urettferdig forskjellsbehandling forebygges og håndteres. Arbeidsgiveren skal også sette opp mål for å fremme et godt sosialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Forskriften presiserer spesielt tre arbeidsmiljøfaktorer som bygger på evidens om arbeidsmiljørisiko og sammenheng med uhelse og sykdom. Dette er: arbeidsbelastning, arbeidstid og trakassering (kränkande särbehandling).

- **Arbeidsbelastning**
Det følger av forskriften at arbeidsbelastning er at de oppgaver og fullmakter som arbeidstakerne får, ikke skal gi opphav til usunn arbeidsbelastning. Dette innebærer blant annet at ressursene skal tilpasses kravene i arbeidet. Det stilles krav til at arbeidstakere skal kjenne til hvilke oppgaver de skal utføre, hva som er målet eller resultatet med arbeidet, hvordan arbeidet skal utføres, hvilke oppgaver som eventuelt skal prioriteres og hvem de kan få hjelp og støtte av.
- **Arbeidstid**
Forskriftens regulering av arbeidstid pålegger arbeidsgiver å treffe nødvendige tiltak for å forebygge at arbeidstiden fører til uhelse blant arbeidstakerne.
- **Trakassering (kränkande särbehandling)**
Forskriften pålegger arbeidsgiver å være tydelig på at trakassering ikke er akseptert i virksomheten og skal iverksette tiltak som forebygger hendelser som kan gi opphav til dette. Videre stilles det krav om at det skal finnes rutiner for håndtering trakassering i virksomheten.

5.2. Dansk rett

5.2.1. Dansk arbeidsmiljøregulering

Reguleringen av det psykososiale arbeidsmiljøet i Danmark er basert på arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter og veiledninger. Den danske arbeidsmiljøloven (Arbejdsmiljøloven) pålegger arbeidsgiver en plikt til å forebygge og håndtere risikofaktorer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette omfatter faktorer som kan påvirke trivsel, helse og sikkerhet, slik som organisering av arbeidet, arbeidsbelastning, konflikter, mobbing og seksuell trakassering. Arbejdsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å gjennomføre systematisk og kontinuerlig risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet.

5.2.2. Partssamarbeidet – veien til en ny forskrift om psykisk arbeidsmiljø

I Danmark ble det i april 2019 inngått en politisk avtale om “en ny og forbedret arbeidsmiljøinnsats og ordnede forhold på arbeidsmarkedet”. Avtalen omtales ofte som «Arbejdsmiljøaftalen». Avtalen bygger på anbefalinger fra et dansk ekspertutvalg som i september 2018 kom med en utredning om arbeidsmiljøinnsatsen.

Etter forlik på det danske folketinget ble det enighet om at psykisk arbeidsmiljø er en sentral utfordring i fremtidens danske arbeidsmarked, og med avtalen satte partene søkelys på det psykiske arbeidsmiljøet på arbeidsplasser og på Arbejdstilsynets innsats. Avtalen banet vei frem til en ny forskrift om det psykiske arbeidsmiljøet. I tillegg til myndighetene var også «Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø» (NFA) involvert i arbeidet med forskriften. Det ble vurdert som viktig at reglene hadde god støtte i forskningsbasert kunnskap om sammenheng med helserisiko, i tillegg til å gjenspeile Arbejdstilsynets praksis.

Arbeidet med en ny forskrift hadde tre hovedformål;

- Gjøre det tydeligere hva som var gjeldende regler for forebygging av risiko i det psykiske arbeidsmiljøet.
- Gjøre det tydeligere hva psykisk arbeidsmiljø er og hvordan virksomhetene kan arbeide med god forebygging på området.
- Sørge for at dagens rettstilstand skulle bli mer tydelig og at det skulle bli klarere for alle arbeidsgivere, ledere og medarbeidere hvilken praksis Arbeidstilsynet hadde på dette fagområdet.

Utkast til forskrift ble drøftet med partene i arbeidslivet. Forslaget ble sendt på offentlig høring og ble senere godkjent av ministeren, vedtatt og trådte i kraft 1. november 2020.

5.2.3. Egen forskrift om psykisk arbeidsmiljø

[I forskrift om psykisk arbeidsmiljø \(at.dk\)](#) reguleres tilnærmet det samme som vi i Norge omtaler som psykososialt arbeidsmiljø, og i den videre fremstilling brukes «psykososialt» i omtalen av forskriften.

Forskriften består av fire kapitler. Første kapittel har bestemmelser om virkeområde og pliktsubjekter. Andre kapittel har generelle bestemmelser om forebyggende psykososialt arbeidsmiljø. I tredje kapittel er fem risikofaktorer nærmere regulert, og til slutt i forskriften er det bestemmelser om klage, straff og iverksettelse.

Kapittel 2 består av flere bestemmelser som i hovedsak regulerer generelle krav til organisering, tilrettelegging og utføring av det psykososiale arbeidsmiljøet, forebygging, risikovurdering, sakkyndig bistand, opplæring, internkontroll og krav til arbeidsplassen.

Forskriften § 5 sier for eksempel at arbeidet skal planlegges, tilrettelegges og utføres slik at påvirkningene i det psykiske arbeidsmiljøet i alle ledd, både ut fra en enkeltvis og samlet vurdering, er sikkerhets- og sunnhetsmessig fullt forsvarlig på kort og lang sikt. Denne bestemmelsen dekker hele det psykiske arbeidsmiljøet. Det betyr at alle påvirkninger i det psykiske arbeidsmiljøet er regulert, både de påvirkninger som er særregulert i forskriften, og de som ikke er det.

Forskriften kapittel 3 presiserer som nevnt fem risikofaktorer som er vurdert som særlig sentrale at virksomhetene jobber systematisk med i virksomhetenes forebyggende arbeid på det psykososiale området.

Følgende risikofaktorer er løftet frem i den danske forskriften:

- stor arbeidsmengde og tidspress
- uklare og motstridende krav i arbeidet
- høye følelsesmessige krav i arbeide med mennesker
- krenkende handlinger, herunder mobbing og seksuell trakassering
- arbeidsrelatert vold i arbeidet og utenfor arbeidstid.

Hver av disse fem faktorene er regulert i forskriften med tre bestemmelser som omhandler som følger:

- pliktbestemmelsen
- definisjon av den enkelte faktoren
- hva arbeidsgiver skal vektlegge ved vurdering av risiko for den aktuelle faktoren

Som et eksempel gjengis nedenfor hvordan bestemmelsene knyttet til stor arbeidsmengde og tidspress er formulert i den danske forskriften:

Pliktbestemmelsen:

«Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres.»

Definisjon:

«Ved uklare krav og modstridende krav i arbejdet forstås i denne bekendtgørelse, at der er krav i arbejdet, som ikke er tydelige, eller som er uforenelige, herunder krav til arbejdsopgaver, kvalitetsniveau, arbejdsfunktion, ansvarsområder, arbejdsmetoder, arbejdsgange, rollefordeling, tidsforbrug, arbejdstempo eller arbejdstid.»

Vurdering av risiko:

«Ved vurderingen af, om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

1. Omfanget af kontakten med de mennesker, der arbejdes med, herunder den tidsmæssige udstrækning.
2. Karakteren af kontakten med de mennesker, der arbejdes med.
3. Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1.

Stk. 2. Derudover skal der ved vurderingen efter stk. 1 lægges vægt på, om andre påvirkninger i arbejdsmiljøet øger risikoen for sikkerhed eller sundhed ved højle følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.»

5.2.4. Vedlegg til forskriften – eksempler på forebyggende tiltak og generelle prinsipper for forebyggende arbeidsmiljøarbeid

I tillegg til selve forskriftsteksten har den danske forskriften et vedlegg med eksempler på forebyggende tiltak som skal sikre påvirkningene i det psykiske arbeidsmiljøet er sikkerhets- og sunnhetsmessig fullt forsvarlig.

Vedlegget viser til sju eksempler på forebyggende tiltak:

1. forsvarlig planlegging og tilrettelegging av arbeidet
2. tilstrekkelig og hensiktsmessig opplæring og instruksjon i utførelsen av arbeidet
3. effektivt tilsyn med arbeidets utførelse

4. forsvarlig innretning av arbeidsstedet
5. riktig anvendelse av tekniske hjelpemidler, som skal være egnet eller tilpasset arbeidet
6. mulighet for støtte i arbeidet, herunder ledelsesmessig og kollegial støtte
7. mulighet for innflytelse i arbeidet i forhold til det arbeidet som skal utføres.

Videre viser vedlegget til at forebyggende tiltak skal iverksettes under hensyn til de generelle forebyggende prinsipper som følger av Rådsdirektiv 89/391/EØF om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen, også kalt rammedirektivet eller arbeidsmiljødirektivet.

De generelle prinsippene om forebyggende arbeidsmiljøarbeid som nevnes er:

1. forhindring av risiko
2. evaluering av risiko, som ikke kan forhindres
3. bekjempelse av risiko ved kilden
4. tilpasning av arbeidet til personen, særlig når det gjelder arbeidsplassens utforming og valg av arbeidsutstyr og arbeids- og produksjonsmetoder, særlig med sikte på å begrense monotont arbeid og arbeid i en viss rytme og redusere virkningene av slikt arbeid på helsen
5. ta hensyn til den teknologiske utviklingen
6. utskifting av det som er farlig, med noe som er ufarlig eller mindre farlig
7. planlegg forebyggingen slik at den blir en sammenhengende helhet, der forebyggingen omfatter teknikk, organiseringen av arbeidet, arbeidsforhold, sosiale relasjoner og påvirkning fra faktorer i arbeidsmiljøet
8. at kollektive vernetiltak skal prioriteres framfor personlige vernetiltak

5.2.5. Veiledninger som utfyller forskriftens krav

[Arbeidstilsynet i Danmark har sammen med partene i arbeidslivet, utarbeidet flere utfyllende veiledninger til forskriften om psykososialt arbeidsmiljø \(at.dk\)](#). Veiledningene skal hjelpe virksomhetene med å jobbe bedre med å sikre et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø og forebygge de kjente og mest relevante risikofaktorene, og først og fremst de fem faktorene som er fremhevet i forskriften.

Det har blitt publisert veiledninger om blant annet:

- stor arbeidsmengde og tidspress
- uklare krav og motstridende krav i arbeidet
- høye følelsesmessige krav i arbeidet med mennesker
- vold
- krenkende handlinger, herunder mobbing og seksuell trakassering

I veiledningene beskrives de viktigste pliktene til arbeidsgiver og hva arbeidsgiver kan gjøre for å oppfylle sine forpliktelser etter forskriften. I veiledningene gis det en rekke konkrete eksempler på gode tiltak som arbeidsgiver kan sette i verk sammen med sine medarbeidere.

5.2.6. Om Arbeidstilsynets håndheving og reaksjoner

Dersom en virksomhet ikke følger arbeidsmiljøloven eller forskrifter vil Arbeidstilsynet etter et tilsyn reagere med eksempelvis pålegg med frist, et kompetansepåbud, et forbud (stans), en administrativ bot eller en politianmeldelse – alt avhengig av hvor alvorlig bruddet er.

Det danske Arbeidstilsynet har noen reaksjonsformer som helt eller delvis skiller seg fra de reaksjonsformene vi har som tilsynsmyndighet i Norge. Noen av disse omtales nedenfor.

5.2.6.1. Avtaleforløp

Arbeidstilsynet i Danmark kan i noen situasjoner tilby virksomhetene et avtaleforløp, som gir dem mulighet til å gjøre en ekstra innsats for arbeidsmiljøet og får hjelp til det fra Arbeidstilsynet. Eksempelvis kan slikt avtaleforløp være aktuelt å tilby dersom det ved tilsyn er mistanke om at virksomheten har et arbeidsmiljøproblem, men som ennå ikke er avdekket om dreier seg om et regelbrudd. Dette vil særlig kunne være relevant i forhold til komplekse arbeidsmiljøutfordringer, eksempelvis knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet.

5.2.6.2. Kompetansepåbud

Hvis en virksomhet får et pålegg om å løse et eller flere arbeidsmiljøproblemer, kan den sammen med pålegget få et såkalt kompetansepåbud. Dette skal bidra til å sikre at virksomheten blir i stand til å løse og forebygge arbeidsmiljøproblemene samt å styrke arbeidsmiljøarbeidet på arbeidsplassen.

Virksomheten kan velge mellom en eller flere av følgende muligheter, avhengig av type pålegg, som kompetansepåbudet blir gitt sammen med:

- Oppbygging og bruk av egne kompetanser
- Bruk av intern rådgivningsvirksomhet
- Bruk av ekstern rådgivningsvirksomhet

5.2.6.3. Pålegg med tilbud om dialog og veiledning

I forbindelse med at virksomheter har fått et pålegg med frist eller et straks-pålegg om et konkret arbeidsmiljøproblem, kan Arbeidstilsynet tilby supplerende dialog og veiledning. Tilbudet og dialog og veiledning kan handle hvordan virksomheten kan arbeid med å løse problemet og generelt styrke arbeidsmiljøet.

5.2.6.4. Undersøkelsespålegg

Virksomheter kan få et undersøkelsespålegg, hvis Arbeidstilsynet har en konkret mistanke om at arbeidsforholdene ikke er sikkerhetsmessig- og sunnhetsmessig forsvarlige, eller som

ledd i en mer generell undersøkelse eller løpende kontroll av forholdene i for eksempel en bestemt (bransje).

5.2.7. Særskilte begrensninger i Arbeidstilsynets myndighet

I forbindelse med den danske «arbeidsmiljøreformen» (2005 til 2007) ble det innført en særhjemmel i den danske arbeidsmiljøloven til å fastsette nærmere regler om at Arbeidstilsynet ikke skal føre tilsyn og kontroll med visse regler, når tilsvarende forpliktelse er dekket av en landsdekkende tariffavtale. En slik avtale innebærer at Arbeidstilsynets tilsyn erstattes av partenes egen håndhevelse av avtalen.

Slike avtaler kan gjelde for hele det psykososiale området. Det kan imidlertid ikke inngås avtaler som begrenser Arbeidstilsynets mulighet til å utføre tilsyn med bestemmelser om arbeidsrelatert vold i arbeidet og arbeidsrelatert vold utenfor arbeidstid.

Arbeidstilsynet i Danmark har myndighet til å treffe vedtak i saker hvor problemene i det psykososiale arbeidsmiljøet er forårsaket direkte eller indirekte av den enkeltes arbeidsfunksjon. Det vil si forhold, som typisk har utspring i kravene til arbeidet, i arbeidsprosessen, i arbeidsmetoder, de brukte arbeidsredskaper og produkter eller de fysiske rammene for å utføre arbeidet.

Arbeidstilsynet i Danmark behandler ikke saker hvor problemer i det psykososiale arbeidsmiljøet har sitt utspring i ledelsens overordnede beslutninger om virksomheten, i forhold utenfor virksomheten og i samspillet mellom ledelsen, de ansatte og deres representanter eller mellom de ansatte innbyrdes, med mindre det er snakk om krenkende handlinger (inkl. mobbing og seksuell trakassering). Eksempler på saker som Arbeidstilsynet ikke behandler kan være saker om jobbusikkerhet, for eksempel ved nedbemanning og nedskjæringer, manglende belønning og manglende forutsigbarhet ved vesentlige endringer.

5.3. Erfaringer med svensk og dansk regulering

5.3.1. Sverige

I Sverige ble det som nevnt i punkt 5.1 i 2016 innført en ny forskrift om organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø, AFS 2015: 4. Fem år senere, i 2022, ble det igangsatt en omfattende evaluering for å kartlegge bruken og effekten av den svenske forskriften.

Evalueringen av den svenske forskriften fra 2016 skal etter planen være fullført i løpet av høsten 2023. [Første rapport med tittelen «Utvärdering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö» \(av.se, PDF\)](#) ble publisert i 2022. Rapporten oppsummerer en kartlegging av forskriftens anvendbarhet, gjennomført blant interessenter som blant andre partene i arbeidslivet, virksomhetene og bedriftshelsetjenestene.

Den første rapporten konkluderer med at de fleste brukerne i det store og hele er positive til forskriften. I denne rapporten fremheves som særlig positivt at reglene oppleves som klare og forståelige. Videre at det er bra at reguleringen på dette området (til en viss grad) er samlet og lettere tilgjengelige. Krenkende forskjellsbehandling oppleves fortsatt som vanskelig, og på dette området gjelder fortsatt flere regelsett parallelt.

Av forbedringspunkter fremheves behovet for en mer generell forskrift som samler all regulering og alle de sentrale risikofaktorene knyttet til psykososialt arbeidsmiljø i en og samme forskrift. Selv om hovedinntrykket av forskriften er positivt, er det litt varierende erfaringer med hvor bra den fungerer, og her oppgis det å være en del bransjemessige forskjeller. Det etterlyses mer bransjespesifikk veiledning med eksempel på gode tiltak. Virksomhetene etterlyser mer støtte og veiledning knyttet til hvordan det skal jobbes på arbeidsplassene for å nå målene, eksempler på konkrete tiltak, ikke bare forebyggende, men også når det gjelder hvordan man går frem når noe er hendt, eller at et problem allerede har oppstått.

Det å foreta en evaluering eller forsøke å måle effekt av nye regelverk er i utgangspunktet vanskelig. I Sverige blir det pekt på som en svakhet at de ikke har noen nullpunktsmålinger som de nå kan sammenligne med.

Delrapport 2 er forventet publisert høsten 2023. Det er så langt bestilt noen forskningsrapporter som skal inngå som underlag til denne hovedrapporten. Den ene av disse underlagsrapporten, og som er publisert, ser på mulig effekt på sykefraværet.¹⁰ Her viser registeranalysene av sykefraværet to år før og to år etter at forskriften ble innført – en generell nedgang i sykefraværet. Særlig gjelder dette sykefravær knyttet til muskel- og skjelettdiagnoser. Imidlertid har sykefravær grunnet psykiske diagnoser økt i perioden. I sum er det derfor uklart om innføringen av de svenske OSA-forskriftene har påvirket sykefraværet.

5.3.2. Danmark

Ettersom den danske forskriften først ble innført i 2020 og kun har virket i kort tid, foreligger det ingen evaluering av denne.

Nedenfor gjengis i stikkordsform noen erfaringspunkter og synspunkter notert under arbeidsgruppens besøk i København høsten 2022 og senere samtaler med det danske Arbeidstilsynet:

- Reguleringen på det psykososiale området er gjennom forskriften blitt bedre og mer tilgjengelig for flere.
- Forskriften og relatert veiledning har bidratt til felles språk blant både inspektører, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, arbeidsgivere og andre aktører.
- Klargjørende med definisjoner av de risikofaktorene som nevnes særskilt i forskriften.

- Forskriften i tillegg til de utfyllende veiledningene anses for å ha vært et viktig både for å øke forståelsen om hvordan man kan jobbe godt med å forebygge risiko for de aktuelle risikofaktorene
- Arbeidstilsynet i Danmark opplever at forskriften bidrar til mer målrettet tilsynsaktivitet, er et godt verktøy for å kontrollere og veilede, og at den derigjennom bidrar til mer målrettet forebyggende arbeid blant virksomhetene.
- Risikofaktorene var allerede hjemlet i generelle bestemmelser, men forskriften bidro til tydeliggjøring gjennom å regulere disse i en og samme forskrift
- Arbeidstilsynets praksis har blitt mer transparent. Det er tydeligere hvilke tema de kommer på tilsyn for, hva de treffer avgjørelser på og hva virksomhetene skal gjøre med det.

6. Psykososialt arbeidsmiljø og helse

Målet med dette kapitlet er å beskrive hvordan psykososialt arbeidsmiljø henger sammen med helse. Kapitlet inneholder beskrivelser av hva helse er i en arbeidskontekst, betydningen av yrkesdeltagelse for helse, en forklaringsmodell som kan brukes som et rammeverk for å forstå sammenhenger mellom psykososialt arbeidsmiljø og helse samt oppsummering av et omfattende forskningsgrunnlag når det gjelder sammenhenger mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer og helseutfall.

6.1. Hva er arbeidshelse?

Helse er generelt et omfattende, komplekst og kontekstavhengig begrep, men det er stort sett enighet om at helse er mer enn fravær av sykdom.¹¹ [Verdens helseorganisasjon definerer arbeidshelse som et arbeidsområde innen folkehelse som handler om å fremme og opprettholde høyeste grad av fysisk, psykisk og sosialt velvære hos arbeidstakere i alle yrker \(who.int\).](#) Blant målene med dette er å opprettholde og fremme arbeidstakeres helse og arbeidskapasitet, og å forbedre arbeidsforhold og arbeidsmiljø slik at det bidrar til sikkerhet og helse. Flere ulike fagdisipliner berører temaet arbeidshelse, som for eksempel arbeidsmedisin, ergonomi, psykologi og sikkerhet.

Forebygging av både arbeidsskader og arbeidsrelaterte helseplager, sykdommer eller lidelser er en del av feltet arbeidshelse. En arbeidsskade oppstår som følge av en akutt hendelse (eksempelvis vold), mens arbeidsrelaterte helseplager oppstår over tid – helt eller delvis som følge av arbeidsmiljøet.

I forbindelse med psykososialt arbeidsmiljø, er det mye fokus på psykisk helse, selv om det også kan innvirke på fysisk helse og sikkerhet. På den ene siden kan et ugunstig psykososialt arbeidsmiljø bidra til psykiske plager eller lidelser. På den andre siden, kan et godt psykososialt arbeidsmiljø bidra til god psykisk helse. [Verdens helseorganisasjon legger vekt på at psykisk helse er mer enn fravær av psykisk uhelse, og beskriver det som en tilstand som gjør individet i stand til å håndtere normale stressituasjoner i livet, realisere sine muligheter, å lære og arbeide på en god måte, og bidra til nytte for samfunnet \(who.int\).](#)

6.2. Yrkesdeltagelse og helse

Arbeidet er et grunnleggende levekårsgode, og er forbundet med ressurser som gir god helse. Arbeidet er en sentral kilde til økonomisk trygghet og struktur i hverdagen. Dersom arbeidet er organisert på en god måte, er det en arena hvor arbeidstakeren kan få sosial kontakt, anvendt og utviklet sine evner, og opplevd at ens innsats blir verdsatt. Et godt arbeidsmiljø kan bidra til å dekke individers grunnleggende materielle, sosiale og psykologiske behov, som økonomisk trygghet, mening, mestring og tilhørighet.

Forskning viser at de som er i arbeid, i gjennomsnitt har bedre helse enn de som står utenfor arbeidslivet.¹² Forklaringen knyttes til at helseproblemer kan gjøre det vanskeligere

å få tilgang til arbeidslivet og at helseproblemer kan bidra til å føre arbeidstakere ut av arbeidslivet. Samtidig viser forskning at det å miste jobben er forbundet med forverret helse, og flere studier viser at det å komme i jobb er forbundet med forbedret helse. Forhold knyttet til å være i arbeid ser dermed ut til å være helsefremmende, gitt at det psykososiale arbeidsmiljøet holder en god standard.

Forskning har vist en solid sammenheng mellom jobbtilfredshet og helse. Jo mer tilfreds man er på jobb, jo mindre er sannsynligheten for psykisk og somatisk sykdom. Denne sammenhengen er sterkest når det gjelder psykisk helse. Graden av jobbtilfredshet bestemmes av faktorer som for eksempel hvor interessante arbeidsoppgaver man har, kvaliteten på relasjonene med kolleger og overordnede, graden av selvbestemmelse og graden av utviklingsmuligheter.¹³

6.3. En forklaringsmodell for psykososialt arbeidsmiljø og helse

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsmiljøet i virksomhetene skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakerens fysiske og psykiske helse. Uavhengig av loven, finnes det en rekke forklaringsmodeller for psykososialt arbeidsmiljø som tar utgangspunkt i hvordan ulike faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet sammen har betydning for arbeidstakerens helse og velferd.¹⁴

Et vanlig perspektiv er at et godt arbeidsmiljø kjennetegnes av balanse mellom ulike faktorer. Jobbkraft-ressurs-modellen er et eksempel på en slik modell. Den har blitt hyppig brukt i både forskning og praksis de siste 20 årene, for å forklare, forstå og arbeide med psykososialt arbeidsmiljø og helse. Prinsipper tilknyttet denne modellen har blitt støttet av en rekke studier.^{15, 16}

Utgangspunktet i jobbkraft-ressursmodellen er at alle arbeidsmiljøfaktorer kan kategoriseres som enten jobbkraft eller jobbressurser. Her defineres jobbkraft som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som krever vedvarende fysisk eller psykisk anstrengelse, og assosieres med fysiske eller psykologiske kostnader for individet. Jobbressurser, på den andre siden, defineres som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som kan 1) redusere jobbkraft og de kostnadene som assosieres med dem, eller 2) være funksjonelle i å oppnå mål, stimulere til personlig vekst, læring og utvikling.

Jobbkraft kan sette i gang en helse-reducerende prosess, mens jobbressursene kan bidra som en buffer og begrense negative helsekonsekvenser. Likevel er det ikke nødvendigvis gunstig med en arbeidssituasjon preget av få jobbkraft, da det kan bidra til lite motivasjon og mening i arbeidet.

På den andre siden, kan jobbressurser gi opphav til en motiverende prosess. Jobbressursene kommer mest til sin rett, og har størst effekt når arbeidstakeren samtidig opplever høy grad av jobbkraft. Ifølge modellen, vil en balanse mellom jobbkraft og jobbressurser altså være det mest gunstige for arbeidstakerens helse og motivasjon. En

annen kjent arbeidsmiljømodell, krav-kontroll-modellen, illustrerer samme poeng: det beste for arbeidstakerens helse er en aktiv arbeidssituasjon preget av høye krav til arbeidsmengde og -tempo, men samtidig stor grad av selvbestemmelse.¹⁷

I tillegg til arbeidsmiljøfaktorer, representert av jobbkrav og jobbressurser, anerkjenner jobbkrav-ressursmodellen at personlige ressurser (for eksempel personlighetstrekk) har betydning i de helsereduserende og motiverende prosessene. De personlige ressursene antas å ha samme virkning som jobbressursene, og påvirker helseutfall gjennom et samspill med arbeidsmiljøet.

I nyere forskningslitteratur er det flere som argumenterer for et skille mellom hindrende og utfordrende jobbkrav.¹⁸ Antakelsen er at hindrende jobbkrav utelukkende er assosiert med uheldige konsekvenser for helse ved at de innebærer overdreven eller ugunstig belastning for individet. På den andre siden, kan enkelte krav være utfordrende. Det vil si at de, i tillegg til å innebære en kostnad for individet, også kan innebære positive utfordringer. Poenget er at, hvorvidt et jobbkrav er hindrende eller utfordrende, er avhengig av kontekst. Det er nødvendig å se en faktor i relasjon til både individ og andre faktorer i arbeidsmiljøet for å avgjøre om den utgjør et hindrende eller utfordrende jobbkrav. For eksempel kan høye jobbkrav være gunstig for motivasjon, jobbengasjement og helse dersom man samtidig har relevante og tilstrekkelige jobbressurser til stede. Et annet eksempel er emosjonelle krav, som er en faktor som har både positive og negative aspekter ved seg. Å håndtere egne og andres følelser, kan være meningsfullt og knyttet til positive utfordringer. Samtidig, eller i andre tilfeller, kan emosjonelle krav utgjøre en belastning.

6.4. Forskning på sammenhenger mellom psykososialt arbeidsmiljø og helse

Siden 1970-tallet har det blitt gjennomført en betydelig mengde forskning på sammenhenger mellom psykososialt arbeidsmiljø og helse. I [Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 \(stami.no\)](#) oppsummerer STAMI at et ugunstig psykososialt arbeidsmiljø kan bidra til å øke risikoen for en rekke ulike helseplager som kan være enten forbigående eller vedvarende.

Studier har vist at faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet kan påvirke utfall som

- psykiske plager¹⁹
- psykiske lidelser²⁰
- muskel- og skjelettplager²¹
- hjerte- og karsykdommer²⁰
- søvnproblemer²²
- sykefravær^{23, 24}
- arbeidsuførhet²⁵.

I tillegg til at det psykososiale arbeidsmiljøet kan føre til, eller beskytte mot, ugunstige helseutfall, kan det bidra til positive utfall for arbeidstakeren som for eksempel jobbengasjement²⁶, jobbtilfredshet²⁷ og sannsynlighet for at man står i jobb lenger enn

vanlig pensjonsalder.²⁸ Flere nordiske studier har vist at normer og sosiale relasjoner, på gruppe- eller virksomhetsnivå, kan forklare en betydelig forskjell i arbeidstakeres trivsel og helse. Dette understreker at psykososialt arbeidsmiljø handler om mer enn individuelle opplevelser.^{29, 30, 31}

Utfall som sykefravær, arbeidsuførhet og pensjonsalder er imidlertid komplekse, og ikke nødvendigvis gode indikatorer på verken helsetilstand eller hvor godt arbeidsmiljøet er. For eksempel, kan arbeidsmiljøet påvirke helsa negativt, men behovet for sykefravær vil være avhengig av arbeidsevnen. Arbeidsevne handler om å se arbeidstakerens muligheter og utfordringer i forhold til arbeidets innhold og krav. I tillegg har mulighetene til å tilrettelegge betydning. At en arbeidstaker er til stede på jobb med sykdom eller helseplager (sykenærver), kan også ha andre årsaker enn tilrettelegging og inkludering, og handle om ulike former for nærværspres.³² For eksempel, kan det handle om at arbeidstakeren har mye ansvar, stor arbeidsmengde og tidspres, og at man ikke har mulighet til å bli erstattet i jobben.

6.4.1. Risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet

I 2022 ble det publisert en gjennomgang av hele 72 kunnskapsoppsummeringer om risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet og sammenhenger med ulike helseutfall.³³ Ifølge denne gjennomgangen er de mest studerte psykososiale arbeidsmiljøfaktorene:

- høye jobbkrav
- selvbestemmelse
- kombinasjonen av høye krav og lav selvbestemmelse
- sosial støtte
- lange arbeidsdager
- ubalanse mellom innsats og belønning
- jobbusikkerhet
- mobbing, vold og trusler
- organisatorisk urettferdighet
- emosjonelle krav
- arbeid-fritid-ubalanse

Ifølge gjennomgangen, har kunnskapsoppsummeringer av særlig høy vitenskapelig kvalitet vist, blant annet at høye jobbkrav i kombinasjon med lav selvbestemmelse gir økt risiko for hjerte- og karsykdom, slag, diabetes, fedme, fysisk inaktivitet og depresjonsrelaterte utfall. Innsats-belønning-ubalanse gir økt risiko for hjerte- og karsykdom. Lange arbeidsdager gir økt risiko for slag og fedme. Jobbusikkerhet gir økt risiko for diabetes, depresjonsrelaterte utfall og angst.

I tillegg har kunnskapsoppsummeringer av moderat kvalitet også funnet støtte for at lav selvbestemmelse gir økt risiko for hjerte-karsykdom og depresjonsrelaterte utfall, lange arbeidsdager og jobbusikkerhet gir økt risiko for hjerte- og karsykdom, innsats-belønning-ubalanse, mobbing, vold og trusler gir økt risiko for depresjonsrelaterte utfall. Vold og trusler gir også økt risiko for utbrenthet og søvnproblemer.

Når det gjelder muskel- og skjelettplager og -lidelser, har fokuset tradisjonelt vært større på mekaniske belastninger i arbeidsmiljøet (f.eks. arbeidsstillinger og tunge løft), men i de senere år har forskning vist at det psykososiale arbeidsmiljøet også spiller en rolle. Gjennomgangen viser til fem kunnskapsoppsummeringer av moderat til lav kvalitet som viser at høye krav i kombinasjon med lav kontroll samt jobbusikkerhet øker risikoen.

Merk at denne store kunnskapsoppsummeringen har tatt for seg arbeidsmiljøfaktorer og helseutfall ut ifra et bestemt sett med kriterier, og at den derfor ikke nødvendigvis inkluderer alt. I tillegg kan enkeltstudier være av høy kvalitet, selv om ikke kunnskapsoppsummeringen som helhet er det.

En annen stor gjennomgang fra 2017 tok for seg 37 kunnskapsoppsummeringer når det gjaldt en rekke organisatoriske og psykososiale faktorer og sammenhenger med psykiske plager og lidelser. Denne gjennomgangen viste at høye kvantitative jobbkrav, lav selvbestemmelse, innsats-belønning-ubalanse, lav organisatorisk rettferdighet, rolleklarhet, rollekonflikt, mobbing og lav sosial støtte ga økt risiko.³⁴ Andre kunnskapsoppsummeringer har vist god dokumentasjon for sammenhengen mellom mobbing og psykiske plager³⁵ og at flere psykososiale arbeidsmiljøfaktorer assosieres med økt risiko for sykefravær grunnet psykiske lidelser, inkludert ubalanse mellom innsats og belønning, høye kvantitative krav kombinert med lav jobbkontroll, lav jobbkontroll og emosjonelle krav.³⁶

Forskere fra STAMI har gjort en rekke enkeltstudier på norske arbeidstakere og sammenhenger mellom psykososialt arbeidsmiljø og helse. Eksempler på resultater fra disse studiene er at rollekonflikt, emosjonelle krav, lav selvbestemmelse, mobbing og trakassering samt jobbusikkerhet gir økt risiko for psykiske plager.³⁷ Om lag en fjerdedel av de psykiske plagene kunne tilskrives disse risikofaktorene. Lederstøtte, rettferdig lederskap og positive utfordringer i jobben er robuste beskyttende faktorer.³⁸ Studier har vist at stor arbeidsmengde og lite støttende ledelse, i tillegg til mekaniske belastninger ved å arbeide med bøyd nakke og løfte i ubekvemme stillinger, var de viktigste risikofaktorene for muskel- og skjelettsmerter.^{39, 40} Kontroll over beslutninger om eget arbeid og lavere grad av motstridende krav i arbeidet (rollekonflikt), er forbundet med lavere risiko for nakkesmerter og ryggsmerter.⁴¹ Arbeidssituasjoner som er kjennetegnet av høy jobbkontroll, rettferdig- og bemyndigende ledelse, forutsigbarhet og et godt sosialt klima, medfører redusert risiko for å utvikle muskel- og skjelettplager.⁴²

6.4.2. Betydningen av helheten i det psykososiale arbeidsmiljøet

Som vi har sett, finnes det en rekke studier som viser hvordan enkeltfaktorer i det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet henger sammen med helseutfall. Vi har vært inne på at kombinasjonen av høye jobbkrav og lav selvbestemmelse har betydning, og dette blir ofte ansett som en arbeidsmiljøfaktor i seg selv («job strain»). Det er imidlertid også gjort flere studier for å belyse hvordan helheten eller samspillet mellom ulike faktorer har betydning. For eksempel gjorde STAMI en studie, beskrevet i [Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 \(stami.no\)](#) hvor et representativt utvalg av norske arbeidstakere ble delt inn i fire nivåer, basert på kvaliteten i det psykososiale arbeidsmiljøet vurdert ut ifra seks ulike faktorer. Ved sammenligning av gruppen med lavest nivå og gruppen med høyest nivå, viste

resultatene at henholdsvis 36 prosent og 85 prosent rapporterte om høy motivasjon, tilfredshet og tilhørighet i jobben – en betydelig forskjell. Blant gruppen med det beste arbeidsmiljøet, rapporterte 2,8 prosent om arbeidsrelatert sykefravær, mens gruppen med dårligst arbeidsmiljø rapporterte hele 15 prosent sykefravær. Samme tendens ble funnet når det gjaldt egenvurdert helse, selv om den ikke var like sterk.

Et annet eksempel er en studie av Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, hvor det ble undersøkt sammenhenger mellom kombinasjoner av faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet og helseutfall blant arbeidstakere i Danmark.⁴³ De fant, blant annet, at høye emosjonelle krav kombinert med stor arbeidsmengde og tidspress, hadde en større effekt på depressive symptomer, enn summen av de to enkeltfaktorene. Det samme gjaldt stor arbeidsmengde og tidspress kombinert med arbeidsrelatert vold, og stor arbeidsmengde og tidspress kombinert med uklare krav og motstridende krav, som hadde forsterkende kombinasjonseffekter på langtidssykefravær.

7. Arbeidsmiljøtilstanden i Norge

Forrige kapittel hadde en gjennomgang av sammenhenger mellom psykososialt arbeidsmiljø og helse. Målet med dette kapitlet er å gi en tilstandsbeskrivelse når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø samt arbeidsrelaterte psykiske plager og muskel- og skjelettplager i Norge. Til slutt gis det en kort beskrivelse av noen utviklingstrekk i arbeidslivet, som kan ha betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet.

7.1. Arbeidsmiljøtilstanden

STAMI drifter det nasjonale overvåkningssystemet for arbeidsmiljø og helse (NOA), og gir hvert tredje år ut en [faktabok om arbeidsmiljø og helse \(stami.no\)](https://stami.no/faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse) som gir en samlet oversikt over arbeidshelse- og arbeidsmiljøtilstanden i Norge. Av norske sysselsatte, viser tall fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (LKU-A) 2019 blant annet at

- 61 % oppgir at de har høyt arbeidstempo og/eller for mye å gjøre
- 25 % oppgir lav grad av selvbestemmelse
- 16 % oppgir at de har høyt arbeidstempo og/eller for mye å gjøre kombinert med lav grad av selvbestemmelse
- 19 % opplever høye emosjonelle krav
- 12 % opplever høy grad av rollekonflikt
- 28 % oppgir at de ofte eller av og til er involvert i ubehagelige konflikter på arbeidsplassen
- 3,5 % opplever mobbing
- 4,5 % er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet
- 7,1 % er utsatt for vold og/eller trusler på arbeidsplassen

Blant trendene i datamaterialet er at andelen arbeidstakere som rapporterer om omstillinger, rollekonflikter og ubalanse mellom innsats og belønning har økt fra 2016 til 2019.

Arbeidstakere i alle yrker og næringer eksponeres for risikofaktorer i det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, men det er forskjell på graden av eksponering for de ulike faktorene, blant annet på grunn av egenskaper ved arbeidet som utføres. Det er også nærings- og yrkesvise forskjeller når det gjelder kjønnsfordeling. Kvinner rapporterer oftere enn menn om at de utsettes for risikoforhold i det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet, som emosjonelle krav, vold og trusler samt uønsket seksuell oppmerksomhet. Andelen sysselsatte med innvandrerbakgrunn er også ulik mellom næringer og, sammenlignet med resten av arbeidsstyrken, opplever denne gruppen oftere jobbusikkerhet, lavere selvbestemmelse og høyere forekomst av mobbing. Mer detaljert statistikk finnes i [STAMIs faktabok \(stami.no\)](https://stami.no/faktabok) og på [nettsidene til NOA \(noa.stami.no\)](https://stami.no/nettsidene-til-noa).

Sammenlignet med yrkesaktive i andre EU-land, er imidlertid norske arbeidstakere mer fornøyde med sin arbeidssituasjon og vurderer generelt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet som godt.⁴⁴ Norske yrkesaktive rapporterer om høyere

arbeidstempo og mer forstyrrelser i arbeidet, men samtidig høyere grad av selvbestemmelse når det gjelder arbeidsmetoder og arbeidstempo. Dette kjennetegner en aktiv arbeidssituasjon som antas å være gunstig for helse, velvære og produktivitet (punkt 6.4). Norge ligger over EU-gjennomsnittet når det gjelder støtte fra kollegaer og leder, men under når det gjelder emosjonelle krav. Sammenlignet med gjennomsnittet i EU, rapporterer norske yrkesaktive om bedre balanse mellom arbeid og familie og privatliv, høyere grad av støtte fra kollegaer og leder og lavere grad av emosjonelle krav. Samtidig er forekomsten høyere blant norske yrkesaktive når det gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet, ydmykende oppførsel, og fysisk vold i arbeidet.

7.2. Psykiske plager og muskel- og skjelettplager

Som vist i kapittel 6, har psykososiale arbeidsmiljøforhold betydning for utviklingen av blant annet muskel- og skjelettplager og psykiske plager, som kan regnes som to store folkehelseutfordringer. Plager er tilstander som kan oppleves belastende uten at de nødvendigvis oppfyller kriteriene til diagnoser etter internasjonale diagnosesystemer. Psykiske plager er for eksempel nedstemthet bekymring og søvnnvanser, mens eksempler på psykiske lidelser er depresjon og angst. Muskel- og skjelettplager er en fellesbetegnelse på smerter, ubehag eller nedsatt funksjon i knokler, ledd, muskler, sener eller nerver. Dersom disse plagene oppfyller bestemte kriterier, kan de diagnostiseres som muskel- og skjelettlidelser. Svært mange opplever å ha plager fra tid til annen, og disse kan være forstadier til mer alvorlige tilstander. Ved å forebygge psykiske plager og muskel- og skjelettplager, kan man derfor også bidra til å forebygge psykiske lidelser og muskel- og skjelettlidelser.

[Tall fra levekårsundersøkelsen og sykefraværstatistikk fra 2019, presentert i Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 \(stami.no\)](#) viser at

- 68 % av sysselsatte oppgir å ha hatt muskel- og skjelettplager siste måned, og over halvparten oppgir at disse er arbeidsrelaterte, altså at de helt eller delvis skyldes jobben.
- 22 % av sysselsatte oppgir å ha hatt psykiske plager i løpet av den siste måneden, og halvparten oppgir at disse er arbeidsrelaterte. Denne trenden er økende.
- muskel- og skjelettdiagnoser og psykiske diagnoser er de to diagnosegruppene som står for størst andel av det legemeldte langtidssykefraværet i Norge, henholdsvis 39 % og 24 %.
- Både arbeidsrelaterte psykiske plager og arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager forekommer i alle nærings- og yrkesgrupper i det norske arbeidslivet, men enkelte grupper er særlig utsatte.

7.3. Utviklingstrekk

Arbeidslivet er i stadig utvikling. Globalisering, digitalisering og endringer i klima, demografi og i nærings- og yrkesstrukturen er eksempler på pådrivere for endringer som kan påvirke arbeidsliv og arbeidsmiljø – også på det psykososiale området.

[Arbeidstilsynet publiserte i 2022 Utsikt \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#), en rapport som presenterer utviklingstrekk og sentrale drivere av betydning for arbeidslivet og arbeidsmiljøet de neste tiårene. STAMI har også pekt på flere slike forhold i sin [Faktabok om arbeidsmiljø og helse \(stami.no\)](#) og i en rapport om fremtidens arbeidsliv.⁴⁵ Eksempler på utviklingstrekk og drivere av relevans for psykososialt arbeidsmiljø og forebyggende arbeidsmiljøarbeid er

- **Befolkningsendring og aldrende befolkning.** Dette endrer behov for arbeidskraft i ulike bransjer og ville kunne medføre jobbusikkerhet for noen, men økt arbeidspress for andre, som for eksempel helse- og omsorgssektoren. Generelt vil behovet for arbeidskraft øke, noe som har implikasjoner for både forebygging og inkludering i arbeidslivet.
- **Økt andel sysselsatte i tjenesteytende næringer.** Stadig flere utfører arbeid i kontakt med kunder, brukere og pasienter. Særlig har andelen sysselsatte i helse- og omsorgsnæringer økt. I disse næringene opplever arbeidstakere relativt høy grad av emosjonelle krav og rollekonflikt, og mindre selvbestemmelse.
- **Økt bruk av eksempelvis robotteknologier, VR-teknologi og kunstig intelligens.** For enkelte kan dette medføre økte krav til opplæring, kompetanse og ferdigheter. Noen kan oppleve jobbusikkerhet fordi teknologien overtar arbeidsoppgaver. Det kan også medføre at sosiale aspekter ved arbeidet blir endret, og reise ulike etiske problemstillinger knyttet til personvern med mer.
- **Økt bruk av åpne kontorlandskap og delte kontor.** Dette kan, blant annet, øke kognitive belastninger og forstyrrelser for arbeidstakere.
- **Arbeid blir stadig mer fleksibelt både når det gjelder tid og sted.** Dette henger sammen med ulike forhold, som blant annet teknologisk utvikling. Pandemien har eskalert denne utviklingen ved å aktualisere hjemmekontoret som arena for å utføre arbeidet. Dette kan påvirke arbeidstakeren ved eksempelvis økte krav til tilgjengelighet, utfordringer med å balansere arbeid med privat- og familieliv og endringer i det sosiale arbeidsmiljøet. På den andre siden, kan det bidra til fleksibilitet og økt frihet i hverdagen. Omfanget av hjemme- og fjernarbeid kan spille en rolle for hvilke konsekvenser det har.
- **Endrede tilknytningsformer.** Arbeid innenfor plattformøkonomi og økning i ansettelser via bemanningsbyråer har vært blant utviklingstrekkene knyttet til tilknytningsformer. Omfanget av plattformøkonomi i Norge er foreløpig beskjedt, men har stilt ulike problemstillinger knyttet til eksempelvis organisering og ansvar for et godt arbeidsmiljø.

8. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Målet med dette kapitlet er å vise verdien og betydningen av å jobbe forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø, hva det handler om i praksis og hva som kjennetegner virksomheter som lykkes med forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

8.1. Hvorfor er forebygging viktig?

I kapittel 6 var vi inne på at arbeid i seg selv er helsefremmende, og at faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet både kan bidra til, og beskytte mot, ulike helseutfall. I kapittel 7 så vi at arbeidsmiljøtilstanden i Norge generelt er god. Dette gjelder både historisk sett, og sammenlignet med andre land. Likevel har vi flere utfordringer og et stort potensial når det gjelder å forebygge helseplager forårsaket av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Utviklingstrekk i arbeidslivet (punkt 7.3), og arbeidsmiljørelaterte kostnader for virksomhetene og samfunnet bidrar også til å understreke viktigheten av å arbeide forebyggende med arbeidsmiljøet. I internasjonal sammenheng har vi i Norge høy sysselsetting, høy levestandard og et høyt velferdsnivå. I årene fremover vil det stå færre yrkesaktive bak hver pensjonist, og statens utgifter vil øke. [Perspektivmeldingen 2021 \(regjeringen.no\)](#) vektlegger at, for å opprettholde vår høye levestandard og velferdsnivå, må vi få flere til å stå lenger i sine jobber. Sykefraværet må ned og flere må inkluderes i yrkeslivet. Forskning viser at et godt psykososialt arbeidsmiljø kan være et viktig bidrag til å sikre høy sysselsetting og en produktiv arbeidsstyrke, noe som har betydning for å sikre høy verdiskapning – som igjen er avgjørende for å sikre finansiering og utvikling av våre velferdsgoder i årene fremover.

Arbeidstakere på tvers av det norske arbeidslivet eksponeres for kjente psykososiale risikofaktorer, og noen yrker og næringer er spesielt utsatte. Over 60 prosent av langtidssykefraværet i Norge tilskrives muskel og -skjelettdiagnoser og psykiske diagnoser ([Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, stami.no](#)). En studie av den generelle yrkesbefolkningen i Norge viser at 15 prosent av langtidssykefraværet kan tilskrives psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet.⁴⁶ Forskning viser at en fjerdedel av alle tilfeller av psykiske plager⁴⁷, en fjerdedel av alle tilfeller av moderate til alvorlige nakke- og skuldersmerter⁴⁸, og en tredjedel av alle tilfeller av moderate til alvorlige korsryggsmerter⁴⁹, kunne vært unngått dersom kjente risikofaktorer i arbeidsmiljøet hadde vært eliminert. Dessuten viser en omfattende kunnskapsoppsummering at psykososialt arbeidsmiljø har betydning for risikoen for uførepensjonering.⁵⁰ På oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, og i samarbeid med NORCE, gjorde Oxford Research, en studie av norske virksomheter i ti ulike bransjer som ble publisert i 2022 ([Kartlegging av sammenhengen mellom forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefravær på bransje- og virksomhetsnivå; nav.no](#)). Resultatene viste at virksomheter som prioriterer forebyggende arbeidsmiljøarbeid, har lavere sykefravær enn virksomheter som ikke gjør det. [Folkehelsemeldinga \(Meld. St. 15; regjeringen.no\)](#) framhever at et søkelys på forebygging i arbeidslivet er viktig, og at det potensielt kan gi en stor gjensidig gevinst for både arbeidshelse og folkehelse.

I forbindelse med en [utredning av samfunnsnyttene av bedriftshelsetjenesten](#) ([osloeconomics.no, PDF](#)), ble det i 2018 beregnet at utfordringer i arbeidsmiljøet som utsetter arbeidstakere for sykdom eller skade, eller hindrer dem i å produsere det de ellers kunne gjort, medfører en samfunnskostnad på totalt 75 (30-110) milliarder kroner årlig. Samfunnskostnadene fordeler seg på helsetap (f.eks. tapte leveår og tapt livskvalitet på grunn av sykdom; 41,2 mrd.), redusert yrkesdeltagelse (sykefravær og uføretrygd; 12,9 mrd.), produktivitetstap (16,2 mrd.), helsetjenestekostnader (0,4 mrd.) og øvrige samfunnskostnader (2,8 mrd.). Virksomhetenes kostnader ble beregnet til 30 (15-45) milliarder kroner årlig, fordelt på sykefravær og produktivitetstap.

Flere studier peker på at arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeidet har betydning for arbeidstakeres produktivitet og hvor godt virksomhetene presterer.^{51, 52} En systematisk kunnskapsoppsummering fra OECD viste til dokumenterte sammenhenger mellom kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet og ansattes produktivitet.⁵³ Oppsummeringen viste at kjente psykososiale risikofaktorer, som høye krav i kombinasjon med lav selvbestemmelse i arbeidssituasjonen, gav redusert produktivitet. Kjente beskyttende faktorer, som organisatorisk rettferdighet, innsats-belønning-balanse og sosial støtte fra kollegaer, ga økt produktivitet.

En stor internasjonal studie av 3446 virksomheter fordelt på 43 land viste årsakssammenhenger mellom virksomhetenes kvalitet på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS) og inntjeningen deres.⁵⁴ Altså, jo høyere kvalitet på arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, jo høyere markedsverdi hadde virksomheten. En annen stor studie viste at virksomhetenes kvalitet på og utgifter brukt til HMS-arbeidet hadde sammenheng med finansielle fordeler knyttet til lavere turnover, styrket arbeidsmoral, styrket produksjonskvalitet og styrket omdømme.⁵⁵

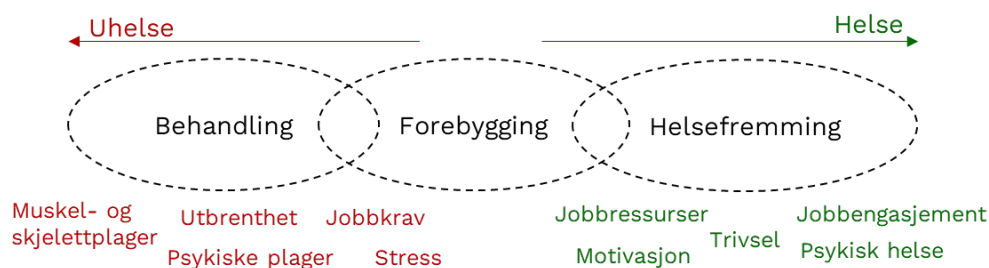
Psykososialt arbeidsmiljø har også betydning for sikkerhetsstyring og ulykkesforebygging. Petroleumstilsynet har styrket oppfølgingen på dette området de siste årene. Studier i utsatte næringer har vist at det psykososiale arbeidsmiljøet har betydning for sikkerhetsfaktorer på flere måter.⁵⁶ For det første kan psykososialt arbeidsmiljø utløse tilstander som stress eller utmattelse, som videre påvirker sikkerhet. For det andre, kan det psykososiale arbeidsmiljøet ha en direkte betydning for arbeidstakeres sikkerhetsatferd. Disse sammenhengene har blant annet blitt anerkjent ved at [den årlige arbeidsmiljøundersøkelsen i spesialisthelsetjenesten, som primært måler psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, har blitt sammenslått med de ansattes pasientsikkerhetsundersøkelse \(helse-sorost.no\)](#) – nettopp på bakgrunn av at disse påvirker hverandre. I 2023 ble mobbing og trakassering adressert som tema i [«Spørreundersøkelsen om Maritim Sikkerhet» som ble gjort av Safetec på oppdrag for Sjøfartsdirektoratet \(safetec.no\)](#). Resultatene fra undersøkelsen viste at mobbing og trakassering er et utstrakt problem, og at dette har en tydelig sammenheng med sikkerheten.

8.2. Hva er forebygging?

Forebygging er en av flere ulike innfallsvinkler til arbeid med arbeidsmiljø og helse. Figur 1 illustrerer tre ulike, men overlappende perspektiver på arbeidsmiljøarbeid:

1. **Behandling.** Dette er arbeidsmiljøarbeid som handler om å reparere eller ta tak i problemer som allerede har oppstått. I denne kategorien ligger sekundærforebygging og tertiærforebygging. Sekundærforebygging handler om å begrense konsekvensene av et problem ved å håndtere det på et tidlig stadium – før arbeidstakeren blir for syk til å være på jobb. Det kan handle om individuell tilrettelegging i arbeidet eller opplæring i å håndtere en sykdom eller et problem, som for eksempel et stressmestringskurs. Tertiærforebygging handler om å behandle eller rehabilitere, og legge til rette for at en sykmeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake i jobb, for eksempel gjennom lovpålagte krav til sykefraværsoppfølging.
2. **Forebygging.** Primærforebygging har som mål å forhindre at problemer (f.eks. sykdom eller skader) oppstår, ved å rette oppmerksomheten mot risikofaktorer eller beskyttende faktorer i arbeidsmiljøet. I praksis handler dette ofte om at virksomheten har overordnede strategier for arbeidsmiljøarbeidet og retter tiltak mot organisatoriske forhold.
3. **Helsefremming.** I tillegg til å forebygge sykdom og skader hos arbeidstakerne, vektlegger blant andre [Verdens helseorganisasjon \(who.int\)](http://who.int) og [Den internasjonale arbeidsorganisasjonen \(ilo.org\)](http://ilo.org) betydningen av å beskytte og fremme *god* helse. [WHO \(who.int\)](http://who.int) definerer helsefremming som «prosessen som gjør mennesker i stand til å øke kontroll over, og forbedre sin helse», og fremhever at dette innebærer et fokus på mer enn individer, for eksempel å skape sunne arbeidsplasser. Helsefremmende arbeidsmiljøarbeid, kan i praksis handle om målrettede tiltak for å styrke jobbressurser eller beskyttende faktorer i arbeidsmiljøet.

Som Figur 1 viser, er disse tilnærmingene overlappende. Forebygging og helsefremming kan gjøres gjennom samme system, og enkelte tiltak har elementer av både forebygging og helsefremming.



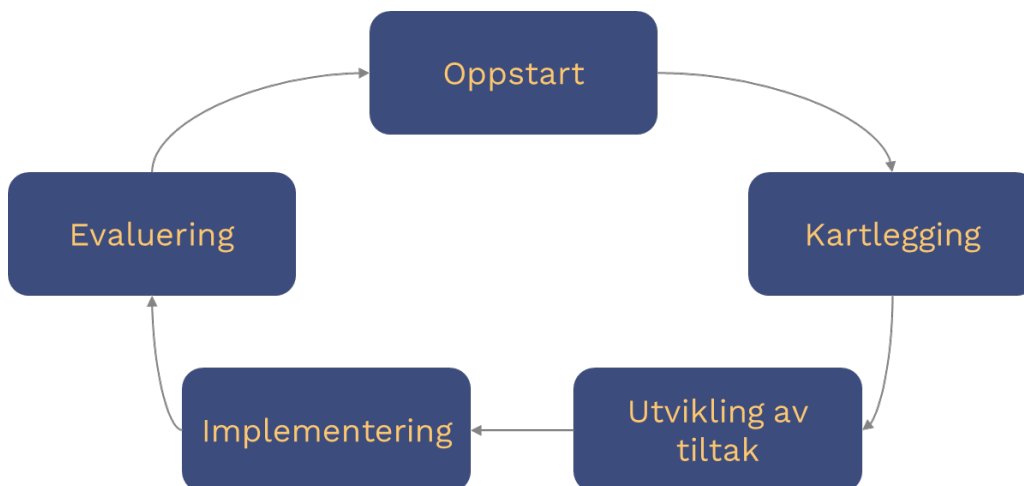
Modell inspirert av Ahlborg (2005) / Thynell (2005)

Figur 1 Ulike tilnærminger til arbeid med arbeidsmiljø og helse

8.3. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid i praksis

Det finnes ulike metoder og modeller som beskriver fasene i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Regelverket stiller krav til store deler av dette arbeidet (beskrevet i kapittel 3). Figur 2 illustrerer en systematisk prosess med forebyggende (og

helsefremmende) arbeidsmiljøarbeid gjennom PIOP-metoden, som ble utviklet av en prosjektgruppe ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Danmark.⁵⁷



Figur 2 Forebyggende arbeidsmiljøarbeid som en prosess

Dette er ett eksempel på en metode som bidrar til å sikre at virksomheten tar utgangspunkt i sin egen virksomhet i arbeidsmiljøarbeidet (jfr. beskrivelsen av arbeidsmiljø i kap. 2.1). PIOP-metoden ble utviklet i samarbeid med Post Danmark, men prinsippene er overførbare til andre typer virksomheter. For eksempel, baserer et pågående EU-forskningsprosjekt ([H-WORK; h-work-eu](#)) seg på tilsvarende prinsipper og prosess i arbeidsmiljøarbeid med både offentlige virksomheter og små og mellomstore virksomheter. Medvirkning er et sentralt prinsipp i modellen. For å bidra til mest mulig treffsikre tiltak, legges det opp til involvering av arbeidstakere gjennom hele prosessen - ikke bare i kartleggingsfasen, men også når tiltak skal utvikles og gjennomføres. Modellens fem faser blir beskrevet som følger:

Oppstartsfasen handler om å sette arbeidsmiljøarbeidet i system. Dette innebærer blant annet at man har fastsatt et overordnet mål for arbeidsmiljøarbeidet, definert roller og ansvar og forankring hos både ledere og arbeidstakere i virksomheten.

Neste fase, *kartleggingen*, handler kort sagt om å få oversikt over det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet i virksomheten. Dette handler om å identifisere både risikoforhold og beskyttende faktorer i arbeidsmiljøet. Dersom det er kjente risikofaktorer knyttet til bransjen eller yrker som representeres i virksomheten, er det viktig å ta hensyn til disse. Kartlegging kan gjøres på ulike måter. Hvilken kartleggingsmetode som er hensiktsmessig, avhenger av eksempelvis virksomhetens størrelse og organisering. Medarbeidersamtaler, vernerunder, gruppeintervjuer og formelle eller uformelle møtepunkter er eksempler på arenaer og kilder til informasjon om virksomhetens arbeidsmiljø. Det finnes også ulike validerte verktøy i form av medarbeider- eller arbeidsmiljøundersøkelser som kan benyttes for å kartlegge psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Eksempler er [Medarbeiderundersøkelsen i staten \(MUST; stami.no\)](#) og

[Copenhagen Psychosocial Questionnaire \(copsoq-network.org, PDF\)](http://copsoq-network.org) som er oversatt til norsk. I kartleggingen er det viktig å ta høyde for at ulike arbeidstakere eller grupper i virksomheten kan ha ulike arbeidsmiljø. Ulike grupper kan også ha ulike forutsetninger for å møte samme arbeidsmiljø, for eksempel på bakgrunn av kjønn eller fremmedspråk.

I neste fase, *utvikling av tiltak*, brukes informasjonen man har fra kartleggingen til å identifisere hvilke behov virksomheten har for tiltak, og utvikle handlingsplaner på bakgrunn av disse. En handlingsplan inneholder informasjon om hva som skal gjøres, når det skal gjøres og hvem som har ansvaret for gjennomføring. Eksempler på behov som identifiseres kan være å redusere risikoforhold, styrke jobbressurser eller fokusere på områder som fungerer godt, og som man ønsker å bevare. Dersom virksomheten har kartlagt risikoforhold, uten at det er tydelig hva det skyldes, er det viktig å finne årsakene. For eksempel, dersom medarbeiderne opplever mye stress, er det viktig å finne årsaken til dette for å kunne iverksette relevante forebyggende tiltak. Årsakene kan være på ulike nivåer (individ, gruppe, leder eller organisasjon) i virksomheten, og ha betydning for hvilke tiltak som blir relevante.

Arbeidsmiljøbeskrivelsen (punkt 2.1) som fastslår at arbeidsmiljø handler om arbeidet, er i stor grad et resultat av en kritikk mot individrettede tiltak for å adressere utfordringer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Individrettede tiltak er i praksis ofte kun symptomlindring, mens organisasjonsrettede tiltak handler om å adressere selve årsakene til utfordringene med arbeidsmiljø og helse i virksomheten. En systematisk gjennomgang av intervensjonsstudier når det gjelder jobbstress, fant at individrettede tiltak hadde en effekt kun på individnivå, mens organisasjonsrettede tiltak hadde en effekt på både individ- og organisasjonsnivå.⁵⁸

I neste fase, *implementering*, gjennomføres de planlagte tiltakene i tråd med handlingsplanen, og følges opp underveis. Det kan oppstå behov for å justere planen, for eksempel på bakgrunn av at arbeidet ikke fungerer som tiltenkt eller at det oppstår endringer av betydning.

Modellens siste fase er *evalueringen*. Denne foregår både løpende og avslutningsvis for å avdekke både hvilke effekter tiltakene har hatt, og for å kunne lære av forhold som har fungert godt, eller mindre godt i prosessen. Dette gir utgangspunkt for det videre systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Slik organisatorisk læring har vist seg å være en viktig faktor for å lykkes med et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.⁵⁹

I praksis skjer ikke nødvendigvis de fem beskrevne fasene som en lineær prosess. Fasene kan overlape, og dersom man underveis i et tiltak finner ut at det ikke gir ønsket effekt, kan man for eksempel ha behov for å ta et steg tilbake og jobbe med forankring og informasjon i ulike deler av virksomheten, eller endre på hvilke tiltak man gjør. Siden forhold internt i virksomheten, men også utenfor, er i stadig endring og utvikling, er det viktig at denne prosessen ikke bare blir en engangshendelse. Godt systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid skjer kontinuerlig og er integrert i virksomhetens daglige arbeid.

8.4. Suksesskriterier, roller og partssamarbeid

[Blant erfaringene knyttet til IA-avtalen som kom frem i en underveisevaluering \(regjeringen.no, PDF\)](#), er at kjennetegn ved virksomheter som lykkes med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er ansvarlig og engasjert ledelse, samarbeid og arbeidstakermedvirkning, aktive verneombud og tillitsvalgte, kunnskap og kompetanse.

Et viktig poeng er at arbeidsmiljøarbeidet tar utgangspunkt i konteksten og de arbeidsmiljøforholdene som er til stede i den enkelte virksomheten. Det lokale partssamarbeidet er et viktig virkemiddel for å få til dette, og har lang tradisjon i norsk og nordisk arbeidsliv. Flere studier har vist at et godt lokalt partssamarbeid, mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, er en nøkkel for å lykkes med systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.^{59, 60} I [IA-avtalen \(regjeringen.no, PDF\)](#) fremheves et godt partssamarbeid som det viktigste verktøyet i arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for virksomhetens arbeidsmiljø, og representeres av ledelsen. I større virksomheter, er det også vanlig at personell eller egne seksjoner for HMS og HR har dette som sitt arbeidsområde.

Arbeidstakere blir representert av fagforeninger/tillitsvalgte i virksomhetens HMS-arbeid. De tillitsvalgte er valgt av fagforeningens medlemmer, og skal bistå disse i enkeltsaker samt ivareta generelle arbeidsvilkår. Verneombudet, som skal ivareta arbeidstakernes interesser, skal alltid involveres i saker som angår arbeidsmiljøet og skal delta aktivt i virksomhetens HMS-arbeid. Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak. Forskning har også støttet at ansattes direkte medvirkning har betydning for å lykkes med et godt arbeidsmiljøarbeid.

I et prosjekt om forebyggende arbeidsmiljøarbeid og partssamarbeidets rolle, oppsummerte SINTEF med flere suksesskriterier og barrierer for godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.⁶¹ Blant suksesskriteriene som ble nevnt var at virksomheten knytter arbeidsmiljøarbeidet til arbeidshverdagen, forstår arbeidsmiljø som ferskvare, har et helhetlig fokus og skreddersyr tiltak, har fokus på nærværsfaktorer, har støttende og engasjerende ledere, involverer og ansvarliggjør ansatte, at øverste ledelse prioriterer arbeidsmiljøarbeid og at det er en fast struktur for partssamarbeidet. Blant barrierene som ble nevnt var økonomi, manglende tid til kollektive prosesser som involverer hele ansattegruppen, usynlige verneombud og tid avsatt til rollene som verneombud og tillitsvalgt.

I tillegg til de interne HMS-aktørene, kan også eksterne aktører ha roller i virksomhetens arbeidsmiljøarbeid, som for eksempel bedriftshelsetjenesten, NAV arbeidslivssenter eller konsulenter. Disse beskrives nærmere i kapittel 11. Arbeidstilsynets arbeid med psykososialt arbeidsmiljø blir beskrevet i kapittel 10.

8.5. Arbeidsmiljøarbeid versus HMS-arbeid

Arbeidsmiljøarbeid og HMS-arbeid er begreper som ofte brukes om hverandre. Systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan knyttes til lovens krav om HMS og internkontroll som

ble beskrevet i kapittel 3. Regelverket viser til pliktene som arbeidsgivere og arbeidstakere har i arbeidet med å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.

HMS-reglene ble utviklet som følge av behovet for vern av arbeidstakerne mot risikoforhold i industri, bygg og anlegg og petroleumssektoren, men gjelder på tvers av hele arbeidslivet. Først i løpet av de senere årene har psykososialt arbeidsmiljø fått mer oppmerksomhet i HMS-arbeidet. Flere har imidlertid argumentert for at tradisjonell HMS – inkludert regler, begreper, systemer og praksis – ikke er godt nok tilpasset til dagens arbeidsliv eller arbeid med psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.^{62, 63, 64} I senere tid, har det pågått en offentlig debatt om psykososialt arbeidsmiljø, og det argumenteres blant annet for at HMS-arbeid jfr. regelverket, kan virke begrensende i arbeidsmiljøarbeidet ved at det i stor grad fokuserer på risiko og sikkerhet, men i mindre grad på eksempelvis organisasjonskultur og de helsefremmende sidene av arbeidsmiljøet.⁶⁵ På arbeidstilsynet.no sin temaside om HMS, innledes det imidlertid slik: «Godt arbeidsmiljøarbeid handler om å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet».

I januar 2023 arrangerte Arbeidstilsynet et innspillsseminar om regelverket knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Flere deltagere, som representerte ulike roller i lokalt HMS-arbeid på tvers av bransjer i det norske arbeidslivet, påpekte et behov for å tydeliggjøre psykososialt arbeidsmiljø sin plass i systematisk HMS-arbeid. Deltagerne så ikke på psykososialt arbeidsmiljøarbeid som noe annet enn HMS-arbeid på andre områder, og fremhevet at dette i praksis kan settes i samme system. De pekte på at, når det snakkes om HMS-arbeid, er det ofte med en «fysisk» sjargong som var lite tilpasset det menneskelige eller psykososiale.

I 2021 ble «ISO 45003 Ledelsessystemer for psykososialt arbeidsmiljø» lansert. Dette er den første globale standarden som gir praktisk veiledning når det gjelder psykososial risikostyring på arbeidsplassen. Standarden supplerer «ISO 45001 Ledelsessystemer for arbeidsmiljø», og skal kunne benyttes av alle virksomheter, uavhengig av størrelse og bransje. Hensikten med standarden er å gi arbeidsgivere veiledning om hvordan psykososialt arbeidsmiljø kan følges opp som del av andre systemer for styring av helse, miljø og sikkerhet (HMS). Den tar utgangspunkt i at psykososiale risikoforhold kan styres på lik linje med andre arbeidsmiljørisikoforhold og at dette bør være integrert i bedriftens HMS-oppfølging.

9. Virksomhetenes arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

Målet med dette kapitlet er å gi et bilde av hvordan norske virksomheter arbeider forebyggende med det psykososiale arbeidsmiljøet. Kapitlet tar for seg erfaringer fra Arbeidstilsynet, IA-avtalen og resultater fra en nyere kartlegging av norske virksomheter og annen forskning. Avslutningsvis i kapitlet presenteres kunnskap om norske virksomheters bruk av og erfaringer med regelverket knyttet til psykososialt arbeidsmiljø.

9.1. Arbeidstilsynets erfaringer

Arbeidstilsynet erfarer generelt at det er et stort forbedringspotensial blant virksomhetene når det gjelder systematisk forebygging av helseplager relatert til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. I tilsyn avdekkes det mange brudd på regelverket (se kapittel 10). I en spørreundersøkelse som ble gjennomført internt i Arbeidstilsynet våren 2023, kom det også fram at inspektører og jurister i etaten erfarer at mange virksomheter ikke forstår årsakene til, er motiverte til, eller forstår hvordan de skal ta tak i psykososiale arbeidsmiljøutfordringer som blir påpekt i tilsyn.

Foreløpige resultater fra en undersøkelse Arbeidstilsynet har gjort av HMS-atferd i et representativt utvalg av norske virksomheter, viser at under halvparten av virksomhetene tilfredsstillende kriterier for systematisk gjennomføring av risikovurderinger. Kriteriene innebærer at virksomhetene må gjennomføre risikovurderinger minst årlig, involvere ansatte og dokumentere kartlegginger og risikovurderinger. Større og eldre virksomheter ser ut til å risikovurdere systematisk i større grad enn nyere og yngre virksomheter. Det er også ulikheter mellom næringer og på tvers av geografiske områder. Videre analyser vil belyse hva som kan forklare dette, og en rapport er planlagt publisert i 2023.

9.2. IA-avtalen og økende fokus på forebygging

IA-avtalen fikk et større fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid i 2014. [Underveisevalueringen i denne avtaleperioden pekte på at forebyggingsarbeidet generelt hadde økt, men at mange virksomheter fortsatt er bedre til å følge opp og tilrettelegge for sykmeldte enn til å forebygge \(regjeringen.no, PDF\).](#) Blant erfaringene var at enkelte bransjer og virksomheter som tidligere har hatt tradisjon for sterkt HMS-fokus og stort IA-engasjement, har lyktes godt med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Samtidig ble det pekt på et stort potensial til forbedring i andre bransjer og virksomheter.

9.3. Norske virksomheter i europeisk sammenheng

En undersøkelse blant europeiske land fra 2014 slo fast at nær 80 prosent av ledere er bekymret for arbeidsrelatert stress, og at nær 20 prosent så på vold og trakassering som en stor utfordring.⁶⁶ Samtidig var det færre enn en tredel av virksomhetene som hadde prosedyrer for å håndtere disse risikoene.

[I ESENER \(«European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks»\) sammenlignes Norge med andre europeiske land når det gjelder HMS-arbeid \(osha.europe.eu\)](#). Resultater fra 2019 viser at Norge, i europeisk sammenheng, scorer godt når det gjelder risikovurderinger, arbeidstakermedvirkning og forebyggende tiltak. Flertallet (79 %) blant de norske virksomhetene som har besvart undersøkelsen, mener at psykososiale risikofaktorer ikke er vanskeligere å håndtere enn andre risikofaktorer. En liten andel (13 %) mener imidlertid at psykososiale risikoforhold er vanskeligere å håndtere enn andre risikoforhold, og den viktigste årsaken som oppgis er en manglende vilje til å snakke åpent om disse forholdene. Store virksomheter gjennomfører risikovurderinger oftere enn små. Flere faktorer bidrar til å motivere virksomhetene til systematisk HMS-arbeid, blant annet å oppfylle forventninger fra ansatte og deres representanter, opprettholde omdømme, opprettholde og øke produktiviteten. Den viktigste motivasjonsfaktoren som oppgis er å oppfylle juridiske forpliktelser. Når det gjelder faktorer som vanskeliggjør HMS-arbeidet oppgis mangel på tid og personale og at de lovbestemte pliktene er for omfattende som de viktigste årsakene. Merk at dette gjelder HMS-arbeid generelt, og ikke begrenset til psykososialt arbeidsmiljø.

9.4. En omfattende kartlegging av norske virksomheters arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

I 2022 gjorde SINTEF, på oppdrag fra NAV og STAMI, en omfattende kartlegging av hvordan norske virksomheter forstår, prioriterer og arbeider med psykososialt arbeidsmiljø.⁶⁷ Datamaterialet baserer seg på 56 intervjuer i 30 virksomheter samt en spørreundersøkelse besvart av et representativt utvalg av 1153 norske virksomheter.

Rapporten konkluderer med at status er lovende når det gjelder virksomhetenes arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet. Det gjøres mye bra, men variasjonen er stor, og det pekes på ulike utfordringer og områder for forbedring, som for eksempel at:

- det varierer hva virksomhetene legger i psykososialt arbeidsmiljø, og det anbefales tiltak for å øke felles forståelse.
- virksomhetene trenger økt kunnskap om hvordan organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer henger sammen med psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.
- flere har en reaktiv tilnærming til psykososialt arbeidsmiljø, og jobber i mindre grad forebyggende.
- få oppgir at de gjør gode psykososiale arbeidsmiljøtiltak, og trivselstiltak dominerer.

Erfaringene som kom fram gjennom intervjuer tilsa at de fleste virksomhetene hadde god kunnskap og bevissthet om risikofaktorer ved egen arbeidsplass. Imidlertid varierte det i hvilken grad virksomhetene var konkrete om risikofaktorene, særlig når det gjaldt å se de i sammenheng med organisatoriske arbeidsbetingelser.

Det ble oppgitt at travelheten som de høye jobbkravene medfører innebærer at det blir vanskelig å finne tid og rom for å jobbe målrettet med arbeidsmiljø og risikofaktorer. Innen emosjonelt krevende yrker (for eksempel innen helse- og sosialtjenester, deler av offentlig

administrasjon, grunnskoleundervisning og barnehager) ga informantene uttrykk for stor risiko knyttet til emosjonell belastning og stress, og at man dermed ikke får utført tjenestene på en god og forsvarlig måte.

Virksomhetene benytter ulike metoder og kilder i kartleggingen av sitt eget psykososiale arbeidsmiljø. Medarbeidersamtaler (83%), medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser (65 %) og vernerunder (65 %) er metodene som benyttes i størst grad.

Om lag to av tre virksomheter er enig eller helt enig i at de prioriterer psykososialt arbeidsmiljø på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer. Arbeidsgivere oppgir imidlertid i større grad enn arbeidstakere at virksomheten prioriterer psykososialt arbeidsmiljø like høyt som andre arbeidsmiljøfaktorer, og i enkelte næringer er denne forskjellen særlig stor. Resultatene viser at det er ledelsen som i størst grad bidrar til å sette psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden, etterfulgt av verneombud, tillitsvalgte, HR-avdeling, HMS-avdeling, øvrige ansatte og eksterne (i prioritert rekkefølge). De to største kildene til prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet er henvendelser til leder og svar fra medarbeider- eller arbeidsmiljøundersøkelser.

Flertallet av respondentene i undersøkelsen rapporterte at de var enig eller helt enig i at deres virksomhet jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø (69 %) og at virksomheten har en helhetlig tilnærming til arbeidet på alle nivåer (individ, gruppe, ledelse og organisasjon; 63 %). Under halvparten av utvalget (43 %) er enig eller helt enig i at deres arbeid med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er godt planlagt og systematisert. Også her var det en klar tendens til at arbeidsgivere svarte mer positivt enn arbeidstakere. Funn fra intervjuer viser at det varierer i hvilken grad virksomhetene får til å være systematisk i selve arbeidet, selv om de har systemene på plass. Om lag halvparten av virksomhetene rapporterte at psykososialt arbeidsmiljø, i stor/svært stor grad er en del av det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassen. Flertallet (75 %) er enig eller helt enig i at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/verneombud er av stor betydning for arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet.

SINTEF poengterer at "selv om en høy andel virksomheter oppgir at de har psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden, forteller det oss ikke direkte *hva* de har på dagsorden" (side 100). Funnene viser at det er stor variasjon i bruk og forståelse av psykososialt arbeidsmiljø blant virksomhetene (se punkt 2.4).

Trivsels- og velferdstiltak skiller seg klart ut som vanlige tiltak for det psykososiale arbeidsmiljøet. I tillegg nevnes gjennomføring av risikovurderinger og utvikling av rutiner eller retningslinjer når det gjelder eksempelvis trakassering, mobbing og inkludering, samt forbedring av varslingsrutiner. Opplæringstiltak for de lokale partene og de ansatte, samt informasjonstiltak løftes også frem. Flertallet av virksomhetene synes det er vanskelig å vurdere hvorvidt tiltakene har bidratt til å redusere sykefraværet. Store virksomheter oppgir i større grad at de har lyktes med å redusere sykefraværet enn de små. De som mottar bistand fra eksterne, oppgir i større grad at de lykkes med å redusere sykefravær enn de som ikke mottar bistand. Det pekes på flere sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet som det er vanskelig å jobbe med, eller finnes gode tiltak for: ledelse,

psykisk sykdom, kulturforskjeller, stress og samhold innad i distribuerte virksomheter, konflikter, mobbing og trakassering.

9.5. Tillitsvalgtes vurderinger av arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

[LO sitt tillitsvalgtpanel, bestående av ca. 3100 tillitsvalgte på virksomhetsnivå fra LO-forbundene, ble ved årsskiftet 2021/2022 spurt om ulike problemstillinger knyttet til psykososialt arbeidsmiljø \(fafa.no, PDF\).](#) En tredel av de tillitsvalgte oppga at virksomheten hadde skriftlige rutiner for håndtering av psykososiale arbeidsmiljøutfordringer, mens de øvrige oppgir at virksomheten ikke har det (27 %) eller ikke er sikker på om virksomheten har det (40 %).

En tredel av de tillitsvalgte oppga at det årlig blir gjennomført arbeidsmiljøkartlegginger i deres virksomhet, mens 11 prosent svarer at det ikke blir gjennomført slike kartlegginger i det hele tatt. 20 prosent oppgir at det skjer omtrent annethvert år, og 26 prosent at det skjer med ujevne mellomrom. Det er imidlertid få (15 %) som svarer at resultatene fra kartleggingene i stor grad følges opp, mens størsteparten (49 %) svarte at de i noen grad blir fulgt opp. Til sammen 70 prosent mener at arbeidsmiljøkartlegginger i noen eller stor grad er et godt verktøy for å avdekke psykososiale arbeidsmiljøutfordringer, mens de øvrige er usikre eller i liten eller ingen grad mener det samme. Hele 63 prosent av utvalget oppga at de er helt eller delvis enig i at arbeid med psykososiale arbeidsmiljøforhold er vanskeligere å jobbe med enn andre arbeidsmiljøforhold.

9.6. Innspill fra aktører i lokalt HMS-arbeid

Arbeidstilsynets innspillseminar som ble arrangert i januar 2023 bekreftet i stor grad det bildet som tegnes i punktene ovenfor i dette kapitlet. Det var gjennomgående at deltagerne, som hadde ulike roller i HMS-arbeidet i ulike typer virksomheter og bransjer, kjente seg godt igjen i psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som har vist seg å ha betydning for helse (som presentert i kap. 6).

Av relevans for egen virksomhet ble emosjonelle krav, rollekonflikt, arbeidsbelastning og tidspress trukket fram av flere, på tvers av bransjetilhørighet. Arbeidsbelastning og tidspress ble trukket fram som en slags dobbel risiko siden det både kan være belastende i seg selv, og også føre til at arbeidsmiljøarbeidet blir nedprioritert. Det kom fram at mobbing og trakassering ikke bare var relevant i relasjonelle yrker, men også var en vanlig utfordring i ikke-relasjonelle yrker. Ulike aspekter ved ledelse, som lederstøtte, leders rolle i arbeidsmiljøarbeidet og lederstiler ble framhevet som viktige faktorer, og herunder at opplæring til ledere var sentralt for å kunne forbedre det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene.

Deltagerne fokuserte mye på involvering og medvirkning, særlig knyttet til verneombudets rolle. Flere la også vekt på utfordringer knyttet til utviklingstrekk i arbeidslivet. Stadig digitalisering stiller krav til digital kompetanse og fjernledelse. Dette i sammenheng med

økt bruk av hjemmekontor, fremmer problemstillinger knyttet til balanse mellom arbeid og privatliv, forventninger om tilgjengelighet og tilstedeværelse. Andre faktorer som ble nevnt var ytringsklima, psykologisk trygghet, konflikter, omstillinger, økonomiske rammer, underbemanning og ressursknapphet.

9.7. Bruk av og erfaringer med regelverket

SINTEF-kartleggingen, som ble presentert i punkt 9.4, viste at bedriftshelsetjenesten er den HMS-aktøren som flest virksomheter (73 %) henvender seg til for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.⁶⁸ Til sammenligning viste resultatene at 61 prosent av virksomhetene oppga at de benytter Arbeidsmiljøloven som kunnskapskilde, mens 22 prosent bruker Arbeidstilsynet. Både arbeidsgiverorganisasjoner (41 %), NAV (32 %) og arbeidstakerorganisasjoner (25 %) ble benyttet i større grad enn Arbeidstilsynet. STAMI og NOA ble benyttet av kun 9 prosent av virksomhetene.

Undersøkelsen viste at mange virksomheter ikke forholder seg bevisst til arbeidsmiljøloven i hverdagen, men at den ofte tas i bruk først når man står overfor spesielle saker eller problemstillinger. Noen bruker arbeidsmiljøloven som en ramme for hvordan virksomheten skal jobbe med det psykososiale, og som et sikkerhetsnett for å sikre at minimumsnivået er dekket.

Eksempler på hva virksomhetene oppgir at de savner i Arbeidsmiljøloven er krav om opplæring av ledere med personalansvar, samt regulering av emosjonelle krav og belastninger i omsorgsykker. Det pekes også på noen dilemmaer i lovverket. Et eksempel er knyttet til at ansattes rettigheter gitt i arbeidsmiljøloven i praksis går på bekostning av elevs rettigheter gitt i opplæringsloven.

Arbeidstilsynets innspillseminar gjennomført i januar 2023, er også en kilde som frembrakte flere erfaringer og innspill fra virksomhetene om regulering av psykososialt arbeidsmiljø. Det kom fram at flere av deltagerne hadde god kjennskap til og forholdte seg til regelverket gjennom sine roller som for eksempel verneombud eller tillitsvalgt. Samtidig ble det uttrykt flere svakheter og behov for endringer. Det ble blant annet sagt at regelverket ikke var egnet som en oppskrift på arbeidsmiljøarbeidet. Dette dreier seg blant annet om at det ikke er tydelighet når det gjelder hvordan lovens krav skal etterleves, og hva som er godt nok. Det kom også fram tydelige erfaringer med at hovedavtaleverket fortrenger regelverket i mange tilfeller, og at sterke tillitsvalgte kunne skyve vernetjenesten til side i noen sammenhenger.

Deltagerne på innspillseminaret hadde flere konkrete innspill når det gjaldt hvordan regelverket kan tydeliggjøres for å fremme arbeid med, og virke veiledende når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet. Det ble etterspurt mer tydelighet når det gjelder hva psykososialt arbeidsmiljø egentlig er, hvordan det henger sammen med organisatorisk arbeidsmiljø, hva som regnes som et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, og hva som er viktige risikofaktorer og beskyttende faktorer – med definisjoner av disse. Det ble anbefalt å øke fokuset på forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet, og ikke bare på å håndtere, reparere eller behandle når problemer allerede har oppstått. Andre områder det

ble etterspurt tydelighet på var verneombudets rolle, definisjon av alenearbeid, arbeidsgivers balanse mellom styringsrett og omsorgsplikt, og hvordan arbeidsmiljøregelverket står i forhold til annet regelverk (f.eks. opplæringsloven). Flere hadde erfaringer med at vernet om brukere (f.eks. barnehagebarn eller pasienter) ofte gikk ut over et godt arbeidstakervern.

På innspillsseminaret, påpekte flere av deltakerne at det er viktig å tydeliggjøre psykososialt arbeidsmiljø sin plass i systematisk HMS-arbeid. Deltagerne så ikke på dette som noe annet enn HMS-arbeid på andre områder, og fremhevet at dette i praksis kan settes i samme system. De pekte på at, når det snakkes om HMS-arbeid, er det ofte med en «fysisk» sjargong som var lite tilpasset det menneskelige eller psykososiale. En utfordring som ble nevnt, var at i noen virksomheter er det ulike avdelinger eller personell – for eksempel HR-avdeling og HMS-avdeling – som står for ulike deler av arbeidsmiljøarbeidet. Et annet poeng, var at vokabularet vil ha betydning for hva man oppnår med arbeidsmiljøarbeidet. For eksempel ble det argumentert for at arbeid med mål om å forebygge uhelse og arbeid med mål om å forebygge ulykker innebærer ulikt vokabular, oppmerksomhet på ulike faktorer, og at dette vil gi ulike effekter av arbeidsmiljøarbeidet.

Inspektører og jurister i Arbeidstilsynet har også delt sine erfaringer med hvordan de opplever at virksomhetene kjenner og bruker regelverket når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid. I en workshop (omtalt i punkt 1.4.1) kom det fram at hovedintrykket er at arbeidsgivere generelt i liten grad kjenner til eller forstår reglene knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Det er liten oppmerksomhet rundt faktorene som nevnes særskilt i Arbeidsmiljøloven § 4-3.

Inspektørene opplever at kunnskapen om psykososialt arbeidsmiljø er større i offentlige enn i private virksomheter, og at virksomhetenes kunnskap er større om organisatorisk arbeidsmiljø (for eksempel regler om arbeidstid, arbeidstidsordninger, hjemmearbeid med mer). Inspektørenes erfaringer tilsier også at offentlig sektor er gode på medvirkning. Oppfatningen er imidlertid at regelverket knyttet til HMS og internkontroll ofte blandes sammen med krav til tjenester i virksomheter i offentlig/kommunal sektor (for eksempel krav til kvaliteten på helsetjenester, Kvalitetsloven til kommunene og Mattilsynets krav til internkontroll og HMS).

Videre erfarer inspektørene at kunnskapen om regelverket er varierende blant verneombud og tillitsvalgte, og at verneombudene ofte har mer kunnskap enn arbeidsgivere og mellomledere. Tillitsvalgte forholder seg erfaringsvis mer til avtaleverket, og har relativt mindre kunnskap om arbeidsmiljøregelverket. Som mulige årsaker til hvorfor arbeidsgiverne ikke bruker regelverket knyttet til psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid, nevner inspektørene manglende opplæring, tidspress, mangel på forståelse av hvorfor dette er verdt å prioritere, at det ikke blir etterspurt fra øverste ledelse, mangel på forståelse om hva det handler om og hvordan psykososialt arbeidsmiljø henger sammen med det organisatoriske.

10. Arbeidstilsynets arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

I dette kapitlet oppsummeres flere av Arbeidstilsynets virkemidler, oppgaver og erfaringer knyttet til psykososialt arbeidsmiljø og forebygging på området.

10.1. Samfunnsoppdrag og oppgaver

Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag er gitt av Stortinget og innebærer å legge premisser for, og følge opp, at virksomhetene holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljølovgivningen og øvrig regelverk som er tillagt Arbeidstilsynets myndighet, som eksempelvis arbeidsmiljøforskriftene, Internkontrollforskriften og Hjemmekontorforskriften. Arbeidstilsynet bruker ulike virkemidler i sitt arbeid med psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Regelverket på området er presentert i rapporten kapittel 3. De siste 20 årene, har Arbeidstilsynet regelmessig ført tilsyn med og veiledet om lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø. De siste årene, har denne tilsynsaktiviteten vært organisert under et av Arbeidstilsynets tre overordnede mål – å bidra til at virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Under dette målet prioriterer Arbeidstilsynet innsats blant annet mot arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager, og i den forbindelse har psykososialt arbeidsmiljø vært et sentralt fokusområde i Arbeidstilsynet.

10.2. Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell

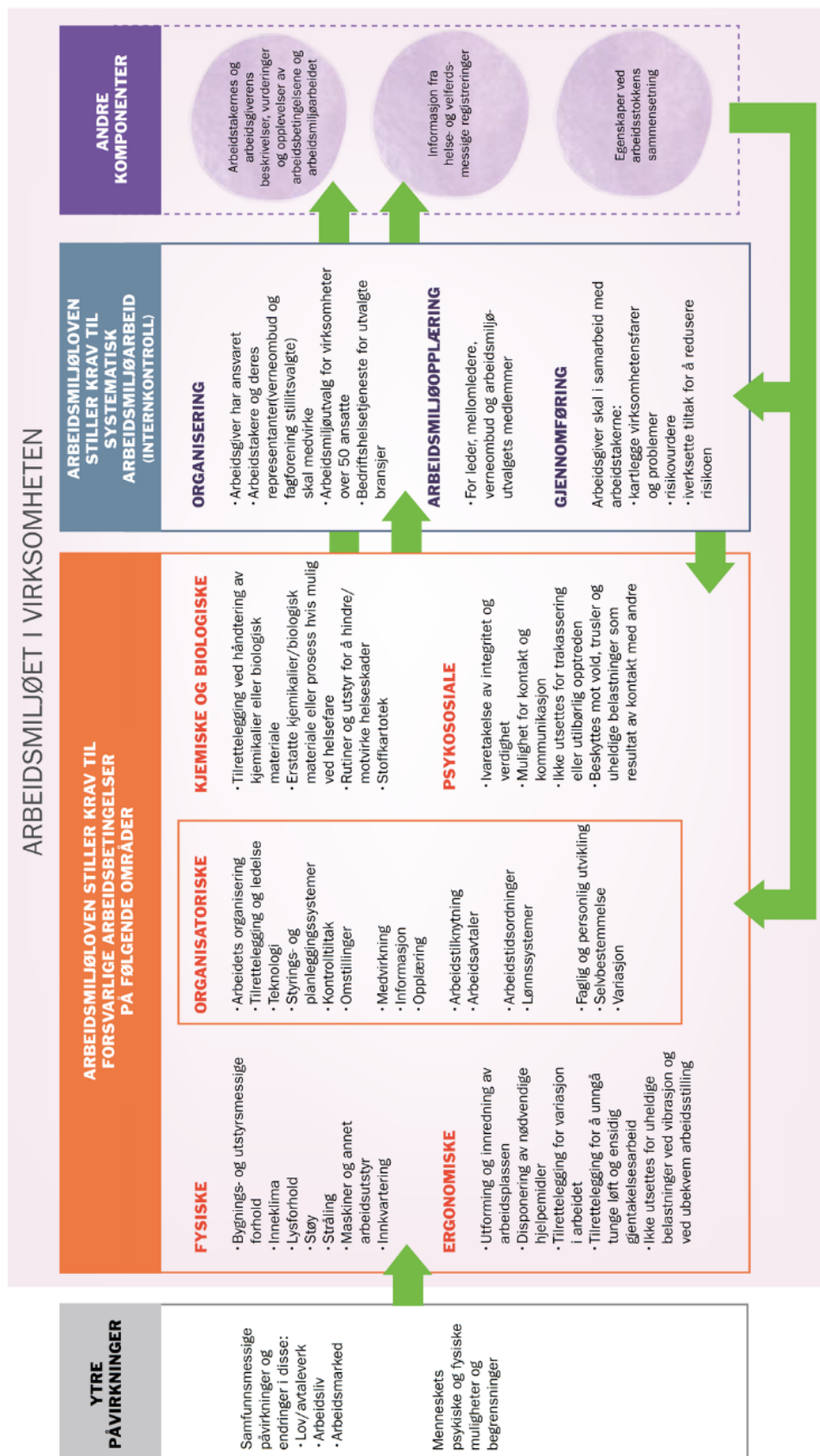
I forbindelse med et metodeprosjekt i 2007-2010⁶⁹, utarbeidet Arbeidstilsynet en arbeidsmiljømodell, som illustrerer og synliggjør kravene som arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetenes arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid. Arbeidsmiljømodellen ble i utgangspunktet laget for å tydeliggjøre hva organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø omfatter, basert på lovens krav, men omhandler også de andre arbeidsmiljøområdene (fysisk, ergonomisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø).

Arbeidsmiljømodellen og metodebeskrivelsene som fulgte modellen, ble først og fremst utviklet som et verktøy for å være til hjelp for etatens inspektører, men også for virksomhetene. Oppstartsåret for Arbeidsmiljømodellen i Arbeidstilsynet var i 2010. Modellen blir fortsatt benyttet av inspektører i tilsyn, både for å veilede virksomhetene og som et verktøy for å vurdere om virksomheten oppfyller lovens krav på de ulike områdene av arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.

Modellen, vist i Figur 3, illustrerer at arbeidsmiljøet er summen av, og samspillet mellom, arbeidsmiljø-betingelser på ulike områder (organisatoriske, fysiske, ergonomiske, kjemiske, biologiske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer), arbeidsmiljøarbeid, arbeidstakernes og

arbeidsgivernes beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet, helse- og velferdsmessige konsekvenser og egenskaper ved arbeidsstokkens sammensetning. [Nærmere beskrivelse av de ulike delene av modellen ligger i en egen rapport \(arbeidstilsynet.no\).](#)

ARBEIDSTILSYNETS ARBEIDSMILJØMODELL – INNGANGSDØRER TIL VURDERING AV ARBEIDSMILJØ



Figur 3 Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell

10.3. Tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstilsynets tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø har i hovedsak vært organisert gjennom planlagte tilsynssatsinger, i form av målrettede bransjesatsinger. Arbeidstilsynet jobber risikobasert. Det vil si at den planlagte innsatsen rettes mot de mest risikoutsatte næringene, og der man har kunnskap om at konsekvensene av kjente risikofaktorer er alvorlige – på kort eller lang sikt. I tillegg til den risikobaserte innsatsen, gjør Arbeidstilsynet også tilsyn i såkalte enkeltsaker – på bakgrunn av mottatte tips/varsler, meldinger fra leger om arbeidsrelatert sykdom (RAS-meldinger) eller henvendelser om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

10.3.1. Tilsynssatsinger

I perioden fra 2008 frem til i dag, har Arbeidstilsynet gjennomført en rekke tilsynssatsinger, prosjekter og lignende hvor psykososialt arbeidsmiljø har vært tema:

- Rett hjem (2008)
- Arbeid for helse (2010-2012)
- Føre var (2010)
- Allmennlegetjenesten (2012)
- Tilsyn med overnatting og servering (2015-2017)
- Vold og trusler i kriminalomsorgen (2016)
- Vold og trusler i barnevernet (2016)
- Forebygging av vold og trusler i helse- og sosialtjenestene (2017)
- Vold og trusler i skolen (pilotprosjekt; 2018)
- Tilsyn og veiledning med ambulansestasjonene (2018-2019)
- Tilsyn og veiledning i hjemmetjenesten (2019)
- Arbeidsrelaterte muskel- og skjelett og psykiske plager (2021 – pågår)
- NAV- tilsyn (2022 – pågår)

[Oppsummeringsrapporter fra flere av disse tilsynssatsingene er tilgjengelig på Arbeidstilsynets nettsider \(arbeidstilsynet.no\).](#)

10.3.2. Hva får Arbeidstilsynet tips om?

I løpet av de siste fem årene (2018-2022) har Arbeidstilsynet mottatt i overkant av 43000 tips om kritikkverdige forhold. Om lag en tredel av disse er fra ansatte i virksomheter, mens andre tipsere er eksempelvis verneombud, tillitsvalgte, tidligere ansatte, fagforeninger, regionale verneombud, arbeidsgivere og representanter fra offentlige myndigheter. 5445 tips og varsler (12,6 %) omhandlet psykososiale arbeidsbetingelser i ulike kategorier (se Tabell 1). Flere tips er komplekse og omhandler elementer fra ulike kategorier. En viss andel av tips om organisatoriske arbeidsbetingelser (totalt 17567 tips og varsler) og systematisk arbeidsmiljøarbeid (totalt 5302 tips og varsler) omhandler derfor også sannsynligvis psykososiale arbeidsmiljøforhold.

Tabell 1 Tips til Arbeidstilsynet om kritikkverdige forhold

Psykososiale arbeidsbetingelser	Antall tips i perioden 2018-2022
Trakassering/konflikt	2132
Vold/trusler	658
Annet psykososialt	1220
Integritet og verdighet	597
Mulighet for kontakt og kommunikasjon	216
Uheldige belastninger	1894

[Arbeidstilsynet forvalter Register for arbeidsrelatert sykdom \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no). Leger plikter å melde Arbeidstilsynet om enhver sykdom som de antar skyldes arbeidstakers arbeidssituasjon (AML § 5-3). I årene 2018-2022 mottok Arbeidstilsynet totalt 8703 meldinger om arbeidsrelatert sykdom i det landbaserte arbeidslivet i Norge. Av disse var henholdsvis 347 og 600 meldinger knyttet til diagnosegruppene «psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser» og «sykdommer i muskel-skjelettsystemet og bindevev». Altså sto disse diagnosegruppene for en samlet andel på 10,9 % av RAS-meldingene i dette tidsrommet.

Statistikk fra perioden 2008-2012, viser at arbeidsmiljøproblemer knyttet til relasjoner med overordnede, kollegaer eller andre, i tillegg til uspesifisert vold, trusler og aggressivitet, var vanlige arbeidsmiljøfaktorer knyttet til psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser.⁷⁰ Når det gjaldt sykdommer i muskel- og skjelettsystemet og bindevev, ble det hyppigst knyttet til mekaniske arbeidsmiljøfaktorer. Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer ble oppgitt i 26 % av RAS-meldingene totalt. Etter støy, var problemer i relasjoner med overordnede den hyppigst meldte arbeidsmiljøfaktoren. Arbeidstilsynet erfarer at det er en underrapportering av arbeidsrelatert sykdom generelt, og at dette derfor ikke er representativt for det reelle omfanget i norsk arbeidsliv.

10.3.3. Hvilke arbeidsmiljøfaktorer har vært tema i tilsyn?

Tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø har ofte organisatorisk arbeidsmiljø som tema i tillegg. Fokuset i tilsyn som har vært planlagt gjennom tilsynsprosjekter eller lignende (punkt 10.3.1), har vært på kjente risikofaktorer innenfor psykososialt arbeidsmiljø og forebygging av disse. De senere årene har det vært størst tilsynsaktivitet knyttet til forebygging av vold og trusler om vold, samt seksuell trakassering. Eksempler på andre temaer som har inngått i tilsyn gjennom tilsynssatsinger på dette området er:

- Høye jobbkrav kombinert med lav kontroll
- Arbeidsbelastning, uheldig stressbelastning og tidspress
- Autonomi
- Sosial støtte
- Rollekonflikter
- Ubalanse mellom innsats og belønning

- Jobbusikkerhet
- Medvirkning og samarbeid
- Forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler
- Emosjonelle krav
- Omstilling
- Varsling av kritikkverdige forhold
- Forebygging, håndtering og oppfølging av konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering
- Kontrolltiltak
- Organisering og tilrettelegging av arbeidet
- Bemanning
- Systematisk HMS (kartlegging, risikovurdering, tiltak og avvikshåndtering)
- Tilknytning og bruk av bedriftshelsetjenesten

Eksempler på temaer som har inngått i tilsyn på bakgrunn av tips, varsler og RAS-meldinger er:

- Høye emosjonelle krav
- Rollekonflikter og rolleklarhet
- Høye jobbkraav og lav kontroll
- Ubalanse mellom innsats og belønning
- Lav lederstøtte
- Vold og trusler
- Seksuell trakassering
- Nattarbeid
- Jobbkraav som forstyrrer privatlivet
- Omorganisering
- Kartlegging
- Nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold og trusler
- Informasjon til arbeidstakere om tiltak, rutiner m.m.
- Hva som er relevante tiltak
- Rutiner for å følge opp hendelser
- Verneombudsordningen
- Bedriftshelsetjeneste
- Medvirkning
- Avvikshåndtering

10.3.4. Gjennomføring av tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø

For å vise hvordan Arbeidstilsynet fører tilsyn med det psykososiale arbeidsmiljøet, vil vi gi et eksempel på innhold og gjennomføring av et typisk tilsyn med forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dagens regelverk inneholder ingen særlige bestemmelser knyttet til konkrete risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet, ut over det som går frem av Arbeidsmiljøloven § 4-3. I § 4-1 går det imidlertid frem at 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. Forskning viser at en rekke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer innebærer risiko for psykiske plager og muskel- og skjelettplager (jfr. rapportens kap. 6), og Arbeidstilsynet har dermed hjemmel til å føre tilsyn med disse som tema.

Tilsynene på dette området er i hovedsak meldte – det vil si at virksomheten får en såkalt «melding om tilsyn» i et brev fra Arbeidstilsynet på forhånd. I dette brevet får virksomheten informasjon om hensikten og fokuset i tilsynet, hvem som skal være med og hvilken dokumentasjon som skal sendes Arbeidstilsynet i forkant, eller legges fram i tilsynet.

Tilsynet tar utgangspunkt i en sjekkliste med kontrollpunkter relevant for temaet. Både innsendt dokumentasjon og selve tilsynsbesøket gir bakgrunn for å vurdere kontrollpunktene og om virksomheten oppfyller kravene i regelverket. Eksempler på kontrollpunkter knyttet til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er:

- «Har arbeidsgiver kartlagt og risikovurdert psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne?»
- «Har arbeidsgiver iverksatt tiltak og/eller utarbeidet plan for å redusere psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne?»
- «Har arbeidsgiver kartlagt, risikovurdert og på denne bakgrunn utarbeidet planer og iverksatt tiltak for så langt det er mulig å beskytte arbeidstakerne mot vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre?»
- «Sikrer arbeidsgiver at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte får medvirke i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet?»
- «Sørger arbeidsgiver for at verneombudet blir tatt med på råd i virksomhetens arbeid i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?»

I et typisk tilsyn hvor psykososialt arbeidsmiljø er tema, besøker Arbeidstilsynet virksomheten, og gjennomfører først et møte med ledelse og verneombud, eventuelt også tillitsvalgt og bedriftshelsetjeneste. Inspektøren skal veilede om regelverkets krav og hva disse betyr for virksomheten. Dette gjøres ofte ved hjelp av Arbeidsmiljømodellen (punkt 10.2). Arbeidstilsynet innleder ofte med en kort gjennomgang av hva arbeidsmiljøarbeid dreier seg om, og om kunnskap om relevante risikofaktorer i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, relatert til psykiske plager og muskel- og skjelettplager (jfr. kap. 6.4). Videre bes virksomheten om å beskrive sitt arbeidsmiljø, hvilke utfordringer de opplever og hva som gir risiko for helseplager hos arbeidstakerne. Så bes virksomheten om å beskrive hvordan de jobber forebyggende knyttet til de forholdene som har blitt nevnt (kartlegging, risikovurdering og tiltak når det gjelder relevante risikofaktorer).

Etter dette møtet, gjennomføres det ofte gruppeintervju med inntil fem arbeidstakere, rundt samme tema, uten at arbeidsgiver er til stede. Arbeidstilsynet har så et internt møte, før dagen oppsummeres sammen med ledelse og verneombud, og eventuelt også tillitsvalgt og bedriftshelsetjeneste. Det oppsummeres hvilke temaer som er gjennomgått,

hva virksomheten har presentert i tilsynet, og hvilken oppfølging virksomheten kan forvente videre.

I etterkant av tilsynsbesøket, vurderer Arbeidstilsynet om det er behov for ytterligere opplysninger for å belyse saken. Inspektørene utarbeider en tilsynsrapport som oppsummerer tilsynet og beskriver eventuelle brudd på regelverket. Dersom det er avdekket brudd på regelverket, har Arbeidstilsynet ulike måter å reagere på.

10.3.5. Håndheving og reaksjoner

Dersom tilsyn avdekker at virksomheten bryter regelverket på ett eller flere områder, kan Arbeidstilsynet gi ulike reaksjoner: pålegg, tvangsmulkt, stans eller overtredelsesgebyr. Arbeidstilsynet kan også velge å ikke gi reaksjoner på brudd. For eksempel, dersom det avdekkes mange brudd i samme tilsyn, kan det vurderes at virksomheten følges opp med pålegg på kun noen av bruddene i første omgang. Dette følger av at Arbeidstilsynet skal gi de pålegg og reaksjoner som er nødvendige.

Det vanligste er å gi virksomheten et pålegg om å rette opp forholdet innen en bestemt frist. Arbeidstilsynet kan gi pålegg eller treffe vedtak på bakgrunn av overtredelser av blant annet alle krav gitt i lovens kapittel 3 som omfatter virkemidler, kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet og kapittel 6 om verneombud (aml. § 18-6 første ledd).

Når pålegg varsles i tilsynsrapporten, gis det først en beskrivelse av hvilke krav regelverket stiller, og deretter hva inspektørene har funnet i virksomheten gjennom tilsyn. I et eksempel fra en tilsynsrapport hvor det ble varslet pålegg på bakgrunn av manglende kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet, beskriver inspektørene funn slik:

«Av utfordringer i arbeidet nevnte dere blant annet stor arbeidsbelastning grunnet [...] og stort sykefravær. Videre at dere i de siste årene har vært gjennom store endringer/omstillinger, med nye og flere oppgaver blant annet på grunn av [...]. Dere informerte også om nedbemanning [...]. Dette medfører, ifølge ansatte, endring i arbeidsoppgaver og enkelte opplever jobbusikkerhet. [...] dere opplever at det er vanskelig å prioritere bort noe. Ansatte opplyste også om at i tillegg til vold og trusler, kan jobben også være tung emosjonelt.»

Dette pålegget ble hjemlet i arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1. Dette utdraget illustrerer at Arbeidstilsynet har praksis for å vurdere virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid knyttet til en rekke faktorer i det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, som vi har kunnskap om at henger sammen med helse, i generelle pålegg. Virksomheten blir ofte gitt skriftlig veiledning i tilknytning til påleggene.

Dersom pålegg ikke blir gjennomført innen fristen, kan Arbeidstilsynet vedta tvangsmulkt som pressmiddel (arbeidsmiljøloven § 18-7). Tvangsmulkt kan fastsettes som et engangsbeløp eller som en løpende mulkt for hver dag, uke eller måned fra utløpet av

fristen for pålegget, inntil pålegget er oppfylt. Tvangsmulkt varsles til virksomheten etter at fristen for pålegget har gått ut og Arbeidstilsynet ikke har mottatt dokumentasjon på at pålegget er oppfylt.

Hvis pålegg ikke blir oppfylt innen en nærmere angitt frist, kan Arbeidstilsynet også, etter arbeidsmiljøloven § 18-8 første setning, helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter. Stansen er et virkemiddel for å presse virksomheten til å oppfylle de pålegg som er gitt. Stansen gjelder inntil pålegg er oppfylt eller Arbeidstilsynet opphever stansen på annen måte. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet stanse de aktiviteter som er knyttet til faresituasjonen selv om pålegg ikke er gitt. Dette følger av § 18-8 andre setning.

Innen fagområdet psykososialt arbeidsmiljø, for eksempel saker som gjelder konflikter på arbeidsplassen, er Arbeidstilsynets praksis og utgangspunkt, å ikke stanse virksomhetens aktiviteter etter andre setning. Dette fordi det i de fleste sakene av denne karakter ikke foreligger overhengende fare for liv eller helse. Det at det foreligger en viss risiko for vold og trusler om vold er som regel ikke i seg selv tilstrekkelig til at kravet til overhengende fare er oppfylt. Psykiske belastninger som følge av overhengende risiko for vold og trusler om vold kan i særlige tilfeller være grunnlag for stans av arbeid som medfører uforsvarlig risiko. Det kreves da blant annet at det foreligger en risiko ut over det en normalt må regne med i den aktuelle bransjen eller at påregnelig risiko for alvorlige hendelser ikke er tilstrekkelig ivaretatt gjennom eksempelvis fysiske sikringstiltak.

Arbeidstilsynet bruker overtredelsesgebyr når det påvises alvorlige, kritikkverdige eller gjentatte brudd. Dette forutsetter en avklart bevis- og rettstilstand. Arbeidstilsynet har ikke praksis for å bruke dette reaksjonsmiddelet på brudd på kravene til det psykososiale området.

Overtredelse av arbeidsmiljøloven er i stor grad straffbart. Både arbeidsgivere og arbeidstakere kan straffes for overtredelser. I tillegg viser loven til reglene om foretaksstraff i straffeloven som enten kan brukes alene, eller i tillegg til personlig straffansvar for enkeltpersoner. Arbeidstilsynet har en praksis hvor vi anmelder virksomheter som ikke respekterer vedtak om stans ved overhengende fare, og når det foreligger en alvorlig overtredelse og overtredelsen har medført alvorlig skade/dødsfall. Ut over dette blir bruken av anmeldelse som reaksjon vurdert ut fra en helhetsvurdering.

10.3.6. Funn fra tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet avdekker brudd på regelverket i en stor andel av virksomhetene som får tilsyn med sitt forebyggende arbeid mot psykiske plager og muskel- og skjelettplager. Tabell 2 og Tabell 3 gir en generell oversikt over antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjoner i perioden 2018-2022. I 2022, ble de fleste tilsynene med tema arbeidsrelaterte psykiske plager gjennomført i de risikoutsatte næringene overnatting og servering (538 tilsyn) og helse- og sosialtjenester (446 tilsyn). I disse næringene ble det avdekket brudd i henholdsvis 67 og 74 prosent av tilsynene.

Tabell 2: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon på regelverkskrav knyttet til psykiske plager 2019–2022

År	2019	2020	2021	2022
Antall tilsyn	63	59	294	1175
Andel tilsyn med brudd	60 %	54 %	56 %	71 %
Andel tilsyn med reaksjon	38 %	24 %	31 %	49 %

Tabell 3: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon på regelverkskrav knyttet til muskel- og skjelettplager, 2018–2022

År	2018	2019	2020	2021	2022
Antall tilsyn	889	616	333	646	2166
Andel tilsyn med brudd	51 %	45 %	46 %	57 %	72 %
Andel tilsyn med reaksjon	38 %	31 %	29 %	44 %	57 %

Arbeidstilsynet har gjennomført 3184 tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø i perioden 2018–2022. Arbeidstilsynet har funnet minst ett brudd knyttet til psykososialt arbeidsmiljø i 71 prosent av disse tilsynene, og gitt minst én reaksjon for slike brudd i 58 prosent.

Tabell 4, tabell 5 og tabell 6 viser antall gjennomførte tilsyn, andel gjennomførte tilsyn med brudd og reaksjonsprosent fordelt på undertema og kontrollpunkter benyttet i minst 100 tilsyn.

Der kontrollpunktene har endret tittel, men ikke innhold, i løpet av perioden, har vi slått dem sammen, for enkelhets skyld. Ett tilsyn kan inneholde flere av disse kontrollpunktene, slik at summen av radene blir ulik totalsummen.

Tabell 4: antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjonsprosent fordelt på undertema uheldige belastninger og kontrollpunkter benyttet i minst 100 tilsyn, 2018-2022

Undertema og kontrollpunkt	Antall gjennomførte tilsyn	Andel gjennomførte tilsyn med brudd	Reaksjonsprosent
Uheldige belastninger (undertema totalt)	1553	66 %	41 %
Psykiske plager - kartlegging og risikovurdering	1 550	62 %	39 %
Psykiske plager - plan og tiltak	1 479	63 %	39 %

Tabell 5: antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjonsprosent fordelt på undertema vold og trusler og kontrollpunkter benyttet i minst 100 tilsyn, 2018-2022

Undertema og kontrollpunkt	Antall gjennomførte tilsyn	Andel gjennomførte tilsyn med brudd	Reaksjonsprosent
Vold og trusler (undertema totalt)	1385	82 %	77 %
Vold og trusler - rutiner	1368	22 %	16 %
Vold og trussel om vold - opplæring	1330	47 %	32 %
Vold og trussel om vold - informasjon	1216	20 %	5 %
Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	1 356	76 %	71 %
Vold og trussel om vold - oppfølging av arbeidstaker som har vært utsatt for vold og trussel om vold	940	7 %	2 %
Vold og trussel om vold - iverksette nødvendige tiltak og utarbeide plan	693	38 %	3 %

Tabell 6: antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjonsprosent fordelt på undertema trakassering og kontrollpunkter benyttet i minst 100 tilsyn, 2018-2022

Undertema og kontrollpunkt	Antall gjennomførte tilsyn	Andel gjennomførte tilsyn med brudd	Reaksjonsprosent
Trakassering (undertema totalt)	973	44 %	32 %
Seksuell trakassering, forebygging og håndtering - rutine	749	50 %	37 %
Trakassering og annen utilbørlig opptreden – rutine	224	24 %	13 %

I perioden 2018-2022 har Arbeidstilsynet gjennomført 1553 tilsyn med temaet forebygging av psykiske plager, 1385 tilsyn med temaet forebygging av vold og trusler, og 973 tilsyn

med temaet trakassering, herunder seksuell trakassering. Størst andel brudd og reaksjonsprosent finner vi i tilsyn med forebygging av vold og trusler.

10.3.7. Inspektørenes kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og regelverket

For å få et bilde av hvordan inspektørene opplever sin kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og relevant regelverk, gjennomførte Arbeidstilsynet våren 2023 en spørreundersøkelse som ble besvart av 65 inspektører og jurister i de tilsynsseksjonene som arbeider mest med psykososialt arbeidsmiljø. Blant disse, oppga 91 % av de spurte at de hadde gjennomført tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø. Her er blant resultatene av undersøkelsen:

- 81 % var litt enig eller helt enig i at de har tilstrekkelig kunnskap om risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet.
- 78 % var litt enig eller helt enig i at de har tilstrekkelig kunnskap om gjeldende regelverk for psykososialt arbeidsmiljø. Tilsvarende tall for regelverket for organisatorisk arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid var henholdsvis 86 % og 92 %.
- 42 % var litt enig i eller helt enig i at de synes det er enkelt å forstå hva som ligger i de ulike bestemmelsene i regelverket for psykososialt arbeidsmiljø. 36 % var litt uenig eller helt uenig i denne påstanden.
- 84 % var litt enig eller helt enig i at de har tilstrekkelig kunnskap om hvordan det organisatoriske arbeidsmiljøet påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet

Inspektørene og juristene oppga at de i stor grad opplever at deres veiledning bidrar til å hjelpe virksomhetene å forstå årsakene til psykososiale arbeidsmiljøutfordringer som blir påpekt i tilsyn, at de bidrar til å motivere og hjelpe virksomhetene til å forstå hvordan de kan rette opp i disse. Samtidig ga de en rekke innspill i undersøkelsen til hva de savner eller ser behov for, når det gjelder å utføre sitt arbeid, deriblant et regelverk som er tydeligere når det gjelder hva psykososialt arbeidsmiljø handler om. Herunder, blant annet, å synliggjøre kunnskapen fra forskning og tydeliggjøre hva psykososiale arbeidsmiljøfaktorer egentlig betyr, slik at dette blir lett å formidle til virksomhetene.

10.4. Veiledning om psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet veileder og kunnskapsformidler gjennom ulike kanaler. Veiledningen retter seg mot alle roller i arbeidsmiljøarbeidet, som arbeidsgivere, ledere, verneombud, tillitsvalgte, arbeidstakere og andre målgrupper. I det følgende gis det en oppsummering av deler av veiledningsarbeidet til Arbeidstilsynet knyttet til psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynets svartjeneste veileder ulike aktører om rettigheter og plikter i arbeidslivet. I perioden 2017-2021 gjennomførte Arbeidstilsynets svartjeneste over 60000 veiledninger per år om ulike temaer som arbeidsmiljø og HMS. De fleste via telefon, og de øvrige via kanalene e-post, chat og nettstedet ung.no. I en rapport beskrives Svartjenestens

erfaringer når det gjelder temaene mobbing og trakassering.⁷¹ En typisk henvendelse som Svartjenesten har mottatt om denne tematikken var fra en kvinne som hadde blitt trakassert av en mannlig forretningspartner i lang tid. Ledelsen ville ikke gjøre noe med situasjonen, fordi denne kunden var så viktig for virksomheten, og kvinnen ble bedt om å finne seg i situasjonen, eller lete etter en annen jobb.

Arbeidstilsynet bygget i 2020 opp en egen seksjon – Kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv (KIA) – som skal stå i front for arbeidsmiljøsatsingen i forbindelse med IA-avtalen. KIA veileder og kunnskapsformidler om forebyggende arbeidsmiljøarbeid med særlig fokus på at arbeidsmiljø handler om arbeidet, partssamarbeid og forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Den største veiledningskanalen til Arbeidstilsynet er nettsidene på arbeidstilsynet.no. Arbeidstilsynets nettsider har en tematisk inngang og inneholder veiledningssider om blant annet psykososialt arbeidsmiljø, organisatorisk arbeidsmiljø, arbeidsrelaterte psykiske plager, arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, arbeidsrelatert stress, mobbing, vold og trusler. I 2022, hadde veiledningssider relatert til forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager over 88000 besøk.

[Arbeidstilsynet har de siste årene arrangert flere webinarer \(arbeidstilsynet.no\)](#) knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, om temaer som psykologisk trygghet, forebygging av vold og trusler, rettferdig og støttende ledelse, innflytelse på jobb, og seksuell trakassering.

Arbeidstilsynet utvikler de digitale selvbetjeningsverktøyene [Arbeidsmiljøhjelpen \(arbeidsmiljohjelpen.arbeidstilsynet.no\)](#) og [Risikohjelpen \(risikohjelpen.arbeidstilsynet.no\)](#). Arbeidsmiljøhjelpen er et kunnskapsbasert og bransjerettet verktøy som er utviklet for å motivere virksomhetene til å jobbe med å forbedre arbeidsmiljøet sitt. Verktøyet legger opp til partssammensatt gruppearbeid i virksomheten hvor deltakerne kan diskutere eksempler på vanlige utfordringer i den gitte bransjen. Det gis forslag til hvordan virksomheten kan jobbe med disse, og til slutt lages en handlingsplan med tiltak basert på de avdekte behovene. Temaene i Arbeidsmiljøhjelpen har sammenheng med helseplager og sykefravær, og handler om organisering av arbeidet, arbeidstid, tids- og arbeidspress, omstilling, arbeid med mennesker og manuelt arbeid. Arbeidsmiljøhjelpen er per mai 2023 lansert for 20 bransjer, og flere er under utvikling. Risikohjelpen er et risikovurderingsverktøy som er utviklet for fem ulike bransjer (renhold, frisør, transport, hjemmetjenesten og servering). Samtlige av disse bransjene er utsatt for kjente risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet.

I tillegg til det nevnte gjennomfører Arbeidstilsynet kampanjer, publiserer nyhets saker, benytter sosiale medier med mer hvor psykososialt arbeidsmiljø er tema.

10.5. Effekten av Arbeidstilsynets virkemidler

Et moderne regelverk, og håndhevelse av det, anerkjennes som viktige virkemidler for å sikre et godt arbeidsmiljøarbeid blant virksomhetene, og god helse blant arbeidstakerne.⁷²

⁷³ Det finnes imidlertid lite forskning på effekten av myndighetstiltak, som regelverk og tilsyn, på psykososialt arbeidsmiljø og relaterte helseutfall.

En studie fra 2022, sammenlignet europeiske land som hadde spesifikt regelverk knyttet til psykososialt arbeidsmiljø med land som ikke hadde det.⁷⁴ Dette gjaldt regelverk som kunne knyttes til jobbstress. Resultatene viste at flere av virksomhetene i land med spesifikk regulering hadde handlingsplaner knyttet til arbeidsrelatert stress sammenliknet med de som ikke hadde det. Studien fant støtte for en sammenheng mellom handlingsplaner og jobbressurser, og videre lavere rapportert stress, men kun i de landene som hadde spesifikk regulering. I denne studien ble ikke årsak-virkningsforhold mellom regelverket og utfallene undersøkt, men resultatene kan tyde på at regelverket er en faktor som bidrar til bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Ifølge [Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 \(stami.no\)](https://stami.no), er arbeidstakere i hjemmetjenesten i stor grad utsatt for kjente risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet. STAMI er i sluttfasen av et forskningsprosjekt som undersøker om Arbeidstilsynets tilsyn og veiledning har en forebyggende effekt på arbeidsmiljø og helse til ansatte i hjemmetjenesten. Resultatene av forskningsprosjektet viser at både ledere og ansattes representanter opplevde tilsyn og veiledningsseminar som relevante, nyttige og lærerike.⁷⁵ I gruppen som hadde fått tilsyn var det, sammenlignet med kontrollgruppen, signifikant flere ledere som hadde iverksatt tiltak for å bedre arbeidsmiljøet.⁷⁶ Virksomhetene som hadde fått tilsyn, hadde også færre lovbrudd knyttet til psykososialt arbeidsmiljø i tilsyn som ble gjennomført på et senere tidspunkt (effekttilsyn). Det samme kunne ikke påvises i gruppen som kun hadde fått veiledning. Studien kunne heller ikke påvise signifikante effekter av tilsyn og veiledning på psykososiale (og ergonomiske) arbeidsmiljøfaktorer eller selvrapporterte helseplager og sykefravær grunnet muskel- og skjelettplager eller psykiske plager.

[Resultater fra Arbeidstilsynets løpende brukerundersøkelse, som sendes ut etter meldte og uanmeldte tilsyn, viser at mange virksomheter har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](https://stami.no). Mange har oppgitt at tilsynet i stor grad ga dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø, at de i stor grad opplevde at tilsynet ga dem økt forståelse for hvorfor de skal kartlegge helsefarer i sitt arbeidsmiljø og gjennomføre tiltak for forbedring, og at det var lett å forstå hva de må gjøre for å etterleve regelverket. Brukerundersøkelser sendt ut etter Arbeidstilsynets webinarer viser også positive resultater når det gjelder effekter på kunnskap.

Det foreligger mer dokumentasjon når det gjelder sammenhengen mellom myndighetstiltak og forebyggende arbeidsmiljøarbeid på andre områder enn det psykososiale arbeidsmiljøet. STAMI har gjort en systematisk kunnskapsoppsummering på studier av effekter av myndighetstiltak på arbeidsmiljø og helse, som viste god dokumentasjon for at lovgivning med formål om å redusere arbeidsrelaterte skader, har forebyggende effekt på forekomst av disse.⁷⁷ En annen systematisk kunnskapsoppsummering konkluderte med at det finnes sterk støtte for at HMS-regulering generelt har god effekt når det gjelder virksomhetenes etterlevelse og reduksjon av skader.⁷⁸ En tredje systematisk kunnskapsgjennomgang viste moderat støtte for at

regelverk og tilsyn knyttet til HMS hadde effekt på skader og dødsfall, men at det var store kunnskapshull når det gjaldt effekten på psykiske plager og muskel- og skjelettplager.⁷⁹

[ESENER \(«European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks»\), en europeisk undersøkelse av virksomheters HMS-arbeid, viser at tilsyn ser ut til å bidra til at norske virksomheter jobber bedre med HMS \(osha.europa.eu\)](#). Virksomheter som har hatt tilsyn siste tre år scorer bedre enn virksomheter som ikke har hatt tilsyn på flere områder, som for eksempel gjennomføring av jevnlig risikovurderinger, bruk av psykolog i HMS-tjenesten, å ha planer for å forebygge stress og å ha verneombud, tillitsvalgt og arbeidsmiljøutvalg på plass. Foreløpige resultater fra en undersøkelse av Arbeidstilsynet gjort på et representativt utvalg norske virksomheter støtter dette ved å vise at hvorvidt virksomheten tidligere har hatt tilsyn, korrelerer med hvorvidt virksomheten systematisk gjennomfører risikovurderinger. Resultatene fra denne undersøkelsen er planlagt publisert i løpet av 2023.

10.6. Erfaringer og synspunkter på dagens regelverk knyttet til psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet gjennomførte høsten 2022 en workshop med etatens inspektører og jurister. Målet var å innhente erfaringer og forslag til mulige forbedringer av regelverket om psykososialt arbeidsmiljø, som kan bidra til å bistå virksomhetene i deres forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Det kom fram at det oppleves som positivt at vi har en egen lovbestemmelse som stiller krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (§ 4-3). Inspektørene og juristene som deltok mener bestemmelsen inneholder viktige problemområder og tema. Samtidig var det bred enighet om at bestemmelsen burde inneholdt flere relevante risikofaktorer. Det ble påpekt at bestemmelsen ikke er dekkende for helheten når det gjelder utfordringer knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Inspektørene og juristene nevnte eksempler på utfordringer de ofte ser i tilsyn, og som var ønsket inn i ordlyden, som konflikter og emosjonelle belastninger i arbeid med mennesker.

Videre ble det påpekt at begrepene i loven ikke er tydelige nok. Noen opplevde at virksomhetene har vanskelig for å forstå hva som ligger i begrepene integritet og verdighet. Når det gjaldt spørsmål om inspektørens erfaringer med de detaljerte kravene til arbeid som innebærer risiko for vold eller trusler, Forskrift om utførelse av arbeid Kapittel 23A, var erfaringene om virkningene med disse delte. Om lag en tredel av inspektørene mente at disse forskriftsbestemmelsene fungerer godt som bistand til virksomhetenes arbeid med å forebygge vold og trusler i arbeidet, mens to tredeler ikke var overbevist om dette. Det var bred enighet om at reglene oppleves som et godt verktøy for Arbeidstilsynet i håndheving av reglene. Det var imidlertid usikkerhet knyttet til hvor godt forskriftsbestemmelsene fungerer som hjelp for virksomhetene, og videre etterlevelse av lovens krav. Inspektører erfarer fra tilsynsaktivitet i enkelte bransjer (blant annet restaurantbransjen) at virksomhetene ikke kjenner til disse bestemmelsene, og at de først blir kjent gjennom veiledning fra Arbeidstilsynet – ofte etter at vold- eller trusselhendelser allerede har skjedd.

Alt i alt var inspektørene og juristene som deltok i workshopen enige om at det er et behov for presiseringer eller endringer i regelverket når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø. Blant behovene som ble påpekt var at begreper i loven må tydeliggjøres og beskrives på en måte slik at virksomhetene og de som skal jobbe med HMS-arbeid på dette området, forstår innholdet i lovens krav. Videre ble det fremmet et behov for å tydeliggjøre sammenhengen mellom psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer, og å tydeliggjøre relevante faktorer med tanke på forebygging av uheldige helsebelastninger og sykefravær, som reflekterer store utfordringer i dagens arbeidsliv.

Regelverket på det psykososiale området ble også belyst i en omfattende kartlegging av sammenhengen mellom forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefravær på bransje- og virksomhetsnivå.⁸⁰ Det ble gjort intervjuer med aktører som har sentrale roller innenfor forebyggende arbeidsmiljøarbeid – representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, NAV Arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten. Flere av informanter mente at dagens regelverk er tilstrekkelig for å sikre et forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljø, mens andre mente regelverket har behov for konkretisering, tilpasning og å bli tatt bedre i bruk. Volumet av regelverket ble trukket fram som en barriere for etterlevelse. Informantene var samstemte om at lov og forskrift i større grad er innrettet mot fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer enn psykososialt arbeidsmiljø, og det ble understreket et behov for et mer konkret og spisset regelverk på dette området. Kartleggingens rapport går mer i dybden på dette.

11. Andre aktørers arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

Mange aktører, i ulike deler av norsk arbeidsliv, jobber med psykososialt arbeidsmiljø og forebyggende arbeidsmiljøarbeid fra ulike perspektiver og på ulike nivåer. Myndighetene, partene i arbeidslivet, bedriftshelsetjenestene, arbeidsgivere, konsulenter og forskere er blant interessentene når det gjelder forbedring på dette området. Disse aktørene har også nyttig kunnskap og erfaring som kan dras nytte av med tanke på denne rapportens formål. Vi går ikke i dybden på alle disse i dette kapitlet, men trekker fram noen innsatser som gjøres på initiativ fra eller ved involvering av myndighetene og partene i arbeidslivet. Referansene bidrar til mer informasjon om både innhold, og eventuell kunnskap om effekten av de ulike tiltakene.

11.1. IA-avtalen og arbeidsmiljøsatsingen

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er et av innsatsområdene som beskrives i [IA-avtalen mellom partene i arbeidslivet - arbeidsgiverorganisasjonene, arbeidstakerorganisasjonene og regjeringen \(regjeringen.no, PDF\)](#). IA-avtalen har som mål å forebygge sykefravær og fravær fra arbeidslivet for å bidra til å øke sysselsettingen. Tidligere har IA-avtalen vært dominert av et reparasjonsfokus, men i dagens IA-avtale, som trådte i kraft i 2019, blir det forebyggende perspektivet fremhevet i større grad. Arbeidsmiljøsatsingen er et av virkemidlene som har blitt etablert under IA-avtalen, og skal bidra til å forbedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid ved å gi virksomhetene kunnskap, kompetanse og verktøy. Fire etater samarbeider og har egne oppdrag innenfor Arbeidsmiljøsatsingen: Arbeidstilsynet, STAMI, Petroleumstilsynet og Arbeids- og velferdsdirektoratet/-etaten.

11.1.1. Arbeidsmiljøportalen

[Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](#) er et samarbeid mellom de fire IA-etatene. Arbeidsmiljøportalen formidler informasjon om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og består av kunnskapsbaserte verktøy og fakta som er tilpasset utfordringene i ulike bransjer. Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid er sentrale temaer. Arbeidstilsynet bidrar med verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen (nevnt i kapittel 10), mens STAMI bidrar med verktøyet «En bra dag på jobb».

11.1.2. Bransjeprogrammer

På bakgrunn av IA-avtalen 2019-2024, ble det igangsatt bransjeprogrammer i sju bransjer som ble valgt ut av partene på bakgrunn av kunnskap om og faglige vurderinger av omfang av sykefravær og frafall, samt antall årsverk i bransjene⁸¹: [sykehus \(iasykehus.no\)](#), sykehjem, [barnehager \(ks.no\)](#), [leverandørindustrien – olje og gass \(norskindustri.no\)](#), [næringsmiddelindustrien \(nhomd.no\)](#), rutebuss og persontrafikk samt [bygg og anlegg \(bni.no\)](#). Hvert bransjeprogram er selvstendig, og styrt av en styringsgruppe med representanter for de aktuelle partene og myndighetene. Bransjeprogrammene har tilsatt hver sin prosjektleder, men ut over dette er de organisert

og innrettet forskjellig, ettersom bransjenes utfordringer er ulike. Alle bransjene har utfordringer og risikofaktorer når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø, men har valgt ulike tilnærminger for å arbeide med dette.

Blant aktivitetene under bransjeprogrammene er [basisprogram i ledelse \(arbinn.nho.no\)](http://arbinn.nho.no), [ByggRygg \(byggrygg.no\)](http://byggrygg.no), [Kurs i rolleforståelse og partssamarbeid \(oda.oslomet.no\)](http://oda.oslomet.no) og opplæring for verneombud og tillitsvalgte. Bransjeprogrammene har bidratt med nyttige erfaringer og kunnskap om arbeid med psykososialt arbeidsmiljø, knyttet til ulike bransjer i norsk arbeidsliv. Arbeidsforskningsinstituttet har, for eksempel, fulgt virksomheter i næringsmiddelindustrien for å samle og systematisere deres erfaringer med arbeidsmiljøarbeid og bransjeprogrammet, og pekt på både positive erfaringer og utfordringer knyttet til dette.⁸²

11.1.3. Idébanken

[Idébanken \(idebanken.org\)](http://idebanken.org) er ei nettside levert av NAV, og er et virkemiddel i å nå målene i IA-avtalen. Idébanken formidler forskning, eksempler og kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid til virksomheter og andre relevante aktører.

11.1.4. NAV Arbeidslivssenter

NAV Arbeidslivssenter er et ressurs- og kompetansesenter for et inkluderende arbeidsliv, og skal hjelpe virksomheter med å oppnå målene med IA-avtalen. Det er ett arbeidslivssenter i hvert fylke. Hovedoppgavene til NAV Arbeidslivssenter er reduksjon av sykefravær, forebyggende arbeidsmiljøarbeid og HelseArbeid. [HelseArbeid \(nav.no\)](http://nav.no) er et samarbeid mellom helsetjenesten og NAV for å forebygge muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Det tilbys et individrettet tiltak i spesialisthelsetjenesten og et bedriftstiltak som inkluderer alle ansatte i virksomheten. Bedriftstiltaket består av kunnskapsformidling og en arbeidsmiljøprosess med fokus på å utvikle et inkluderende arbeidsmiljø hvor ansatte kan være på jobb til tross for helseplager. [Oslo Economics har utført en omfattende nasjonal kartlegging av arbeidslivssentrene \(nav.no\)](http://nav.no).

11.2. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet for arbeidsmiljø og arbeidshelse, og er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Kjerneoppgaven til STAMI er forskning, og visjonen er at norsk arbeidsliv skal være i stand til å forebygge sykdom, fremme god helse og skape verdier gjennom å utvikle bærekraftige arbeidsmiljøer. STAMI drifter Nasjonal statistikk og fakta om arbeidsmiljø (NOA) som produserer og formidler statistikk og fakta om arbeidsmiljø og -helse i norsk arbeidsliv. STAMI bidrar i arbeidsmiljøetsatsingen gjennom IA-avtalen, blant annet ved utvikling av verktøyet «En bra dag på jobb» og å gjennomføre, samle og populærformidle systematiske kunnskapsoppsummeringer – blant annet når det gjelder psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

11.3. Petroleumstilsynet

Oppfølging av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold har vært et av Petroleumstilsynets (Havindustritilsynet fra 1. januar 2024) innsatsområder de siste årene. I den sammenheng har Petroleumstilsynet fulgt opp hvordan virksomhetene styrer psykososial og organisatorisk risiko. Petroleumstilsynet følger opp ved møteserier og tilsyn, både offshore og på land, kommunikasjon og veivisning i ulike fora og artikler på sine [nettsider \(ptil.no\)](https://www.ptil.no) samt samarbeid med eksterne etater og myndigheter.

Psykososialt arbeidsmiljø reguleres blant annet gjennom Aktivitetsforskriften § 35, der psykososiale forhold beskrives som faktorer kan påvirke arbeidstakernes helse og sikkerhet. Eksempler på psykososiale forhold som er inkludert i veiledning til kravet i forskriften er samspillet mellom krav til arbeidsytelse, arbeidstakerens opplevelse av kontroll med eget arbeid og sosial støtte i arbeidsmiljøet.

I Petroleumstilsynets oppfølging av selskapenes systematiske styring av psykososialt og organisatorisk risiko vektlegges det at:

- psykososiale og organisatoriske forhold blir identifisert og risikovurdert.
- virksomhetene har konkrete handlingsplaner, inkludert hvem som er ansvarlig for hva, og at det er en rød tråd fra resultatene i risikovurderinger til tiltak.
- arbeidstakere involveres i risikovurderinger og i oppfølgingsarbeidet.
- arbeidstakere og ledere får nødvendig opplæring i psykososiale forhold og hvordan disse kan føre til helseplager, sykdom og frafall
- psykososiale og organisatoriske forhold sees i sammenheng med andre arbeidsmiljøfaktorer som for eksempel ergonomi og risiko for muskel- og skjelettplager.

11.4. Bedriftshelsetjenestene

Bedriftshelsetjeneste er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid, som skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten. Dersom risikoforholdene tilsier det, har alle arbeidsgivere plikt til å knytte virksomheten sin til en godkjent bedriftshelsetjeneste, ifølge Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 13-1. I enkelte næringer er alle virksomhetene pliktig å knytte seg til godkjent bedriftshelsetjeneste. Regelverket stiller krav til hva som skal være bedriftshelsetjenestens rolle og hvordan BHT skal bistå virksomhetene. Blant annet, skal de ha kompetanse om forebyggende arbeidsmiljøarbeid og de arbeidsmiljøforholdene som er aktuelle for de virksomhetene de bistår.

11.5. Regionale verneombud

[Regionale verneombud \(RVO; rvofond.no\)](https://www.rvofond.no) er en ordning som er opprettet av myndighetene i samarbeid med partene i arbeidslivet. Ordningen eksisterer for 1) hotell, restaurant og renhold og 2) bygg og anlegg. Ordningen skal bidra til å heve HMS-forholdene og vernearbeidet i disse bransjene. De regionale verneombudene bidrar blant

annet til å opprette verneombud eller vernetjeneste der det ikke er på plass, og trer inn som verneombud ved behov i virksomheter hvor det ikke er valgt verneombud. Regionale verneombud bidrar også med veiledning innen arbeidsmiljøarbeid, for eksempel gjennom kursing av verneombud.

11.6. Partene i arbeidslivet

Partene i arbeidslivet bidrar til flere tiltak knyttet til psykososialt arbeidsmiljø og forebygging utover det som allerede har blitt nevnt. Her er noen eksempler som er mottatt fra arbeidsgruppens medlemmer:

- Unio har inngått et samarbeid med SINTEF om et forskningsprosjekt for å øke kunnskapen om emosjonelle krav. Flere av yrkesgruppene som er representert i Unios medlemsforbund, blir i stor grad utsatt for emosjonelle krav gjennom en arbeidshverdag bestående av interaksjoner med elever, pasienter, klienter, kunder eller publikum. Unio ønsker å belyse blant annet hvilke arbeidssituasjoner som skaper emosjonelle belastninger i de ulike yrkene, hvordan emosjonelle krav står i sammenheng med organisatoriske betingelser for å utføre arbeidet og hvordan emosjonelle krav håndteres både individuelt, kollektivt og organisatorisk. Et delspørsmål omhandler ansattes vern opp mot brukerrettigheter, på bakgrunn av at flere opplever at forsterkede brukerrettigheter går på bekostning av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- De tre landsforeningene i NHO innen IA-bransjeprogrammene (Norsk Industri, Bygg og anlegg og NHO Mat og drikke) har i samarbeid utviklet et [lederkurs for førstelinje- og mellomledere \(arbinn.nho.no\)](#). Målet er å bidra til bedre lederkompetanse ved blant annet økt forståelse for og trygghet i lederrollen samt motivasjon til å lære og utvikle seg videre i rollen.
- [Hovedorganisasjonenes fellestiltak \(fellestiltak.no\)](#) er et samarbeidsprosjekt mellom LO og NHO som skal bidra økonomisk og med faglig bistand til utviklingsaktiviteter i norske virksomheter når det gjelder partssamarbeid og medarbeiderdrevet innovasjon. Ideen er at bred medvirkning og medbestemmelse skaper bedre og mer lønnsomme bedrifter og bransjer.

Del III: Vurderinger og forslag

12. Overordnede vurderinger

12.1. Hovedutfordringer

Arbeidstakere i alle yrker og næringer eksponeres for risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet har stor betydning for arbeidstakeres helse, fravær og frafall fra arbeidslivet. Dette kommer frem av denne rapportens kunnskapsgrunnlag. Et ugunstig psykososialt arbeidsmiljø kan bidra til å øke risikoen for en rekke ulike helseplager som kan være enten forbigående eller vedvarende. Dette kan være psykiske plager og lidelser, muskel- og skjelettplager, hjerte- og karsykdommer, søvnproblemer med mer (se punkt 6.4).

Flere virksomheter har utfordringer med høyt sykefravær og ansatte som går tidlig ut av arbeidslivet, og i noen bransjer er disse utfordringene betydelige. I Norge skyldes 60 prosent av langtidssykefraværet muskel- og skjelettlidelser og psykiske diagnoser.

Det er et behov for helsefremmende arbeidsplasser som kan bidra til lavere sykefravær og hindre tidlig frafall fra arbeidslivet. En helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon fordrer oppmerksomhet om, og strategier for, å redusere risikofaktorer knyttet til ulike sider ved arbeidsmiljøet, herunder det psykososiale arbeidsmiljøet.

For å bøte på dette, stiller arbeidsmiljøloven krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, nettopp for å hindre at arbeidstakerne utsettes for risikoforhold av psykososial karakter, og at summen av belastninger ikke blir for stor. Loven krever at arbeidsmiljøet på alle områder, herunder det psykososiale, skal være fullt forsvarlig.

Kunnskapsgrunnlaget i rapporten del II viser at norske virksomheter er opptatt av å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø. Samtidig kommer det klart frem at virksomhetene synes dette er vanskelig. Det varierer mellom de ulike bransjene og næringene om psykososialt arbeidsmiljø blir prioritert i det systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeidet eller ikke. Når virksomhetene ikke klarer å håndtere dette problemkomplekset tilstrekkelig, er det viktig å iverksette tiltak. Tilsvarende funn kom også frem i innspillsseminaret som ble gjennomført i av Arbeidstilsynet i januar 2023 med deltakere fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i virksomheter fra både privat og offentlig sektor.

Kunnskapsgrunnlaget viser at kunnskapen om hva lovens krav til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø innebærer, og hvordan virksomhetene i praksis skal jobbe med

det, varierer. Og selv om kunnskapen er der, er det aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet det er vanskelig å jobbe med. Det er avgjørende at sentrale aktører i HMS-arbeidet innehar denne kunnskapen. I Arbeidstilsynets innspillseminar understrekte flere deltakere et behov for å tydeliggjøre det psykososiale arbeidsmiljøet sin plass i virksomhetenes systematiske HMS-arbeid, se rapportens kapittel 9.6. Flere påpekte at når vi snakker om HMS-arbeid, er det ofte med en «fysisk» sjargong som i liten grad tar opp i seg menneskelige eller psykososiale aspekter. HMS-arbeid i Norge har tradisjonelt hatt større fokus og innretning på risikofaktorer innen industrien, der fysiske skader og ulykker er viktigere utfallsmål, enn arbeidsplasser med høy risiko for utvikling av uheldige helsebelastninger over tid.

Arbeidstilsynet erfarer at det er et stort forbedringspotensial blant virksomheter i ulike bransjer når det gjelder systematisk forebygging av helseplager relatert til psykososialt arbeidsmiljø. Gjennom tilsyn avdekker Arbeidstilsynet mange brudd på regelverket på dette området, se kapittel 10. Etatens inspektører erfarer at mange virksomheter ikke forstår hvordan de skal ta tak i psykososiale arbeidsmiljøutfordringer som blir påpekt i tilsyn. Dette underbygger behovet for å klargjøre at dagens HMS-lovgivning og krav om et forsvarlig arbeidsmiljø gjelder like mye det psykososiale som andre områder av arbeidsmiljøet, og hva det innebærer å jobbe forebyggende på dette området

Arbeidslivet er i stadig endring. Globalisering, digitalisering og endringer i klima, demografi og i nærings- og yrkesstrukturen er forhold som kan påvirke både arbeidsliv og arbeidsmiljø, også på det psykososiale området, se punkt 7.3. I Arbeidstilsynets innspillseminar la flere av deltakerne vekt på utfordringer relatert til eksempelvis digitalisering, fjernledelse og hjemmekontor, som blant annet utleder problemstillinger knyttet til balanse mellom arbeid og privatliv, forventninger om tilgjengelighet og tilstedeværelse. Det er derfor viktig med et regelverk som er i takt med samfunnsutviklingen.

Situasjonsbildet taler derfor for at det foreligger klare utfordringer knyttet til regelverket om psykososialt arbeidsmiljø. Kunnskapsgrunnlaget vårt viser at kjennskapen til regelverket varierer, og at det har noen klare svakheter. Det fremstår derfor som hensiktsmessig med en tydeliggjøring.

[Undersøkelsen ESENER \(«European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks»\) viste at å oppfylle juridiske forpliktelser er den viktigste motivasjonsfaktoren for at virksomhetene skal jobbe systematisk med helse og sikkerhet \(osha.europe.eu\).](#) Dette understøtter verdien av en god og hensiktsmessig regulering. Regelverks iboende kraft gjør at mange følger dette nettopp fordi det står i regelverket. Vi har flere eksempler som viser at reguleringer og krav som stilles i lovverket på HMS-området virker (punkt 10.5) og [teori innen atferdsvitenskap \(bi.team\)](#) tilsier at tydeliggjøring og konkretisering av begreper i seg selv kan ha stor innvirkning på menneskers adferd.

Det er derfor grunn til å anta at en klargjørende regulering av det psykososiale arbeidsmiljøfeltet også vil kunne ha forebyggende effekter på ansattes helse. En mer presis og tydeliggjørende regulering vil gjøre det lettere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å forstå hvilke krav loven stiller til det psykososiale arbeidsmiljøet.

12.2. Tiltak

På bakgrunn av kunnskapsgrunnlaget har Arbeidstilsynet vurdert hvordan uliketiltak, både gjennom presiseringer i regelverket og andre tiltak kan være egnet til å hjelpe virksomhetene med å jobbe godt systematisk og forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplassene.

Arbeidstilsynet har kommet til at det er behov for å foreslå ulike tiltak for å bidra til å tydeliggjøre og utdype gjeldende lovkrav knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Dette gjelder både juridiske tiltak og opplæring, veiledning, tilsyn med mere.

Det er behov for at virksomhetene får bedre hjelp til å anvende og etterleve arbeidsmiljøregelverket knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Det psykososiale arbeidsmiljøet kan føre til både ugunstige og positive helseutfall for arbeidstakeren (punkt 6.4). Dette gjelder for eksempel jobbengasjement, jobbtilfredshet og sannsynlighet for at man står i jobb lenger enn vanlig pensjonsalder. Godt forebyggende og systematisk arbeid med psykososialt arbeidsmiljø har utvilsomt stor verdi. Målsetningen med å iverksette tiltak på området er

- økt forståelse av hva som ligger i lovens krav til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø
- tydeliggjøring av hva det innebærer å jobbe systematisk forebyggende med HMS-arbeid/psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen, og
- økt bevissthet om verdien av dette arbeidet både for samfunnet, virksomheten og den enkelte arbeidstaker
- synliggjøre sammenhengen mellom psykososialt arbeidsmiljø og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer
- klargjøre rollene til de ulike HMS-aktørene i arbeidsmiljøarbeidet lokalt, herunder særlig verneombudets rolle
- behov for kunnskap og opplæring for alle HMS-aktørene, særlig arbeidsgiver/ledere og verneombud
- kommunikasjons- og informasjonstiltak, herunder særlig behov for veiledning både fra og i samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet
- økt målrettet myndighetsinnsats fra Arbeidstilsynet

En grunnleggende forutsetning for at regelverk eller veiledning skal ha god effekt er at mottakeren forstår sine forpliktelser uten for store anstrengelser. Nytt av lovgivning som styringsmiddel og veiledning vil være begrenset til hva virksomhetene forstår av sine forpliktelser. Ved bruk av rettslige styringsmidler vil følgelig å gjøre regelverket så forståelig og oversiktlig som mulig være viktig for å oppnå god effekt. Det er ikke alltid at regulering i lov eller forskrift er det mest effektive virkemidlet.

Krav til psykososialt arbeidsmiljø er allerede i dag regulert i lov, og delvis utdypet i forskrift (vold og trusler). Utfordringen vår er å finne en god balanse mellom å stille tydelige krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, og samtidig gi området det handlingsrommet som er nødvendig for å omfavne ulikhetene i norsk arbeidsliv. Det er umulig å lage et uttømmende regelverk på området, og det er viktig at det heller ikke oppleves slik.

Når regelverket i mange tilfeller ikke oppleves som forståelig og veiledende er det etter vår vurdering nødvendig å gjøre noe med dette. Lovgiver bør legge til rette for, og motivere virksomhetene til å holde høy kvalitet på arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø. Det er et potensiale for å tydeliggjøre lovkravene, for å hjelpe virksomhetene til å forstå hensikten og hvordan de skal jobbe for å oppfylle lovens krav knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Dette kan vi gjøre gjennom presiseringer i loven eller forskriften på dette området.

Arbeidstilsynet ser og behov for å se på helheten av regulering på området, og ikke bare konsentrere seg om enkelparagrafer, som i dette tilfellet vil være arbeidsmiljøloven § 4-3. Regelverket om HMS og psykososialt arbeidsmiljø har ikke vært gjenstand for en helhetlig gjennomgang etter den nye arbeidsmiljøloven kom i 2005.

I tillegg må det tas høyde for at dette er et område som berører alle yrker og næringer, men hvor risikobildet varierer mye fra virksomhet til virksomhet. Det er også et område som kan endre seg over tid. Tiltakene bør kunne fungere som verktøy og understøtte forebyggende og systematisk arbeid knyttet til psykososialt arbeidsmiljø i norsk arbeidsliv.

Juridiske tiltak i form av lovendringer eller presiseringer kan også ha symboleffekt og bidra til kulturendringer. At lovkravene til psykososialt arbeidsmiljø klargjøres og gjøres lettere tilgjengelig for brukerne vil og kunne bidra til å heve kunnskapen om tema i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø.

På bakgrunn av kunnskapsinnhenting og identifiserte hovedutfordringer har Arbeidstilsynet drøftet og anbefalt ulike konkrete tiltak i de følgende kapitlene.

13. Juridiske tiltak

13.1. Innledning

Som det framgår av rapporten kapittel 3 om gjeldende rett, foreligger det et omfattende regelverk på arbeidsmiljøområdet med flere ulike og til dels spredte bestemmelser i lov og forskrift.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven gir utvilsomt arbeidstakere et rettslig vern mot å bli utsatt for negative helsekonsekvenser både psykiske og fysiske som følge av arbeidsmiljøet.

Det følger av formålsbestemmelsen (§ 1-1) at et av lovens formål er:

- a) 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

Alle arbeidstakere har i medhold av arbeidsmiljøloven § 4-1 krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsgiver plikter å sørge for et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø, både fysisk og psykisk. Denne standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

I arbeidsmiljølovens kapittel 4 presiseres og konkretiseres forsvarlighetskravet, henholdsvis gjennom materielle krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (§ 4-3), det fysiske (§ 4-4), kjemiske og biologiske stoffer/faktorer (§ 4-5). Videre regulerer loven tilrettelegging organisering av arbeidet i vid forstand (§§ 4-1 og 4-2) og krav om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (§ 4-6) mv.

Særbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-3 nevner en rekke forhold av stor betydning for risikobildet på det psykososiale området, slik som sosial isolasjon, trakassering og seksuell trakassering, vold og trusler om vold. Lovens krav til arbeid med vold og trusler er nærmere spesifisert i arbeidsmiljøforskriftene når det gjelder hva det særlig skal tas hensyn til i risikovurderingen, ref. forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A.

Etter det generelle prinsippet og lovens krav om internkontroll (§ 3-1) er arbeidsgiver dessuten pålagt å utføre systematisk forebyggende HMS-arbeid for å sikre at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivaretatt. Dette omfatter også krav om ivaretagelse av både det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet.

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at lovens krav til arbeidsmiljøet blir overholdt. Å sørge for et godt og sikkert psykososialt arbeidsmiljø skal inngå som en del av den ordinære styringen av virksomheten. Til hjelp i dette arbeidet har arbeidsgiver særlig verneombud, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke overføre ansvaret til disse.

Arbeidstakerne har på sin side plikt til å delta og medvirke i virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Arbeidstakers konkrete plikter framgår av arbeidsmiljøloven § 2-3. Denne bestemmelsen regulerer arbeidstakers medvirkningsplikt. Arbeidsgiver kan delegere oppgaver i forbindelse med gjennomføring av lovens krav til et lavere nivå i virksomheten, typisk til arbeidstakere med lederansvar (mellomledere og linjeledere). Det er likevel arbeidsgiver som i alle tilfelle har det overordnede ansvaret for at kravene i loven overholdes.

Ved planlegging og organisering av det lokale arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene skal det legges vekt på å forebygge risiko for skader og uhelse i tråd med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som verner arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd (vernebestemmelsene). Forebyggingsaspektet er selve grunntanken i arbeidsmiljølovens krav til alt arbeidsmiljøarbeid, også på det organisatoriske og psykososiale området.

13.1.1. Behov for tiltak som styrker og tydeliggjør arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

For at reglene om psykososialt arbeidsmiljø skal forstås og etterleves er det en forutsetning at de er lette å finne frem i, har en god systematikk og struktur, og et klart lovspråk.

Dagens regelverk om psykososialt arbeidsmiljø er spredt mellom ulike bestemmelser i arbeidsmiljøloven og forskrifter til loven. Arbeidstilsynets erfaringer og innspill fra ulike aktører på arbeidsgruppens innspillseminar (punkt 9.6) bekrefter at mange arbeidsgivere, verneombud og tillitsvalgte opplever at det kan være komplisert å få god oversikt over og forstå reglene slik at lovens krav til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø anvendes på en god måte.

Ifølge kunnskapsgrunnet (kapittel 9) opplever mange virksomheter det som vanskelig å vite hva psykososialt arbeidsmiljø egentlig dreier seg om, hvordan det henger sammen med organisatorisk arbeidsmiljø og hva det innebærer i praksis å jobbe systematisk forbyggende med psykososialt arbeidsmiljø. Virksomhetene er ikke i tilstrekkelig grad klar over hvilke risikoforhold i virksomheten det er viktig å kartlegge og jobbe med på dette området. Arbeidstilsynet erfarer og at mange virksomheter ikke har innarbeidet psykososialt arbeidsmiljø i sitt systematiske HMS-arbeid. Det varierer betydelig mellom virksomheter og bransjer når det gjelder hvordan de forholder seg til Interkontrollforskriftens krav til på dette området. På innspillseminaret påpekte flere av deltakerne at det er viktig å tydeliggjøre psykososialt arbeidsmiljø sin plass i virksomhetens systematiske HMS-arbeid.

Arbeidstilsynet opplever at det er bred enighet om et forbedringspotensial og behov for økt kunnskap om og forståelse for hva lovens krav om systematisk forebyggende arbeid på det psykososiale området i praksis innebærer.

I Sverige og Danmark er krav til psykososialt arbeidsmiljø presisert og samlet i egne forskrifter nettopp for å gjøre reglene på dette området bedre kjent, tilgjengelige, forståelige og anvendbare for virksomhetene (kapittel 5). I den danske forskriften især er det på en konkret og presis måte nedfelt hvilke særskilte psykososiale risikofaktorer som

minimum skal inngå i virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Disse faktorene er nærmere definert i forskriften. I tillegg er det utarbeidet egne veiledninger til hver av de risikofaktorene som nevnes i forskriften. Dette dreier seg om utfyllende veiledninger som utfyller forskriftens krav og gir en rekke eksempler på hva arbeidsgiver kan gjøre for å følge opp reglene. Disse veiledningene er utarbeidet av det danske arbeidstilsynet i samarbeid med partene i arbeidslivet (punkt 5.2).

Arbeidsmiljøloven i Norge er lite konkret når det gjelder hvilke krav loven stiller til det psykososiale arbeidsmiljøet - og hvor langt kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø strekker seg. Loven og arbeidsmiljøforskriftene er lite tydelig på hvordan det skal jobbes forebyggende på dette området. Det kan ikke leses ut av dagens regelverk hvilke faktorer som har størst betydning for risikobildet på det psykososiale området, og som bør hensyntas i virksomhetenes HMS-arbeid. Kun når det gjelder arbeid som medfører risiko for å bli utsatt for vold og trusler, har vi som nevnt presiserende forskrifter som gir nærmere grunnlag for planlegging og gjennomføring av arbeidet. Når det gjelder andre tema og problemområder knyttet til de psykososiale arbeidsmiljøet, kreves kunnskap både om lovens forarbeider og forskning for å kunne sette seg inn i og forstå hvordan det i praksis skal jobbes.

Sammenlignet med regelverket på en rekke andre mer tradisjonelle arbeidsmiljøforhold som innebærer fysisk og kjemisk risiko, er loven og arbeidsmiljøforskriftene i Norge lite konkrete og utfyllende med hensyn til hva det innebærer å jobbe forebyggende med innenfor psykososialt arbeidsmiljø i virksomhetene. HMS-arbeid og arbeidsmiljøregulering i Norge har tradisjonelt vært tilpasset risikofaktorer knyttet til arbeid innen industri, bygg- og anlegg og oljesektoren og andre typiske mannsdominerte næringer. Sikkerhetsfokus står fortsatt relativt høyt i kurs i den tradisjonelle HMS-tenkingen og reguleringen, hvor målet er færrest mulig skader og ulykker. At HMS-regelverket i denne sammenheng primært fokuserer på fysiske forhold, kan gi et misvisende inntrykk av at psykososiale arbeidsmiljøforhold er mindre viktig.

I dagens arbeidsliv jobber mange i offentlig sektor og i private tjenestenæringer, og således i yrker og bransjer hvor risikobildet er litt annerledes enn i tradisjonell industri. Dette gjelder særlig yrkesgrupper som jobber for og med mennesker, og mange er kvinnedominerte yrker. Her er sykefravær og frafall særlig høyt. Risikofaktorer i denne sammenheng, og som utgjør en stor risiko for helse og velferd på det psykososiale området, er blant annet tidspress, høye emosjonelle krav i arbeidet, slitasje grunnet uheldige belastninger over tid, lav bemanning, dårlige pausemuligheter osv. (se punkt 6.4.1). Helseutfallene i disse yrkesgruppene er typisk belastningslidelser og –skader, og ikke ulykker slik som i industribaserte yrker med fokus på det fysiske risikofaktorer i arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutfordringer som nevnt her knyttet til det psykososiale er ikke av nyere dato, og spørsmål om tydeliggjøring av lovkravene kan bidra til å avhjelpe, var og et tema i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004-2005\) punkt 7.3.5. \(regjeringen.no, PDF\)](#). Den gang ble det i høringsomgangen signalisert å være behov for [presiserende forskrifter](#), og argumentert for at flere risikofaktorer som er veldokumenterte for helseplager bør løftes frem og komme tydeligere til uttrykk i regelverket. I 2005 ble det

innført en forskriftshjemmel i lovens § 4-3 med følgende kommentar: «*Departementet antar at det vil være mest hensiktsmessig at tilsynsmyndighetene, basert på erfaringer med regelverket, eventuelt tar initiativ til et slikt forskriftsarbeid.*»

Det er viktig at vi har et regelverk som er aktuelt og dekkende for risikobildet som helhet på det psykososiale området. Økt søkelys på betydningen av et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø bør gjenspeiles i reguleringen på området.

Som nevnt under omtale av gjeldende rett ble det i 2016, på bakgrunn av Arbeidstilsynets erfaringer med regelverket, innført utdypende regulering av temaet vold og trusler i arbeidsmiljøforskriftene. Basert på erfaringene med regelverket syv år senere, ser Arbeidstilsynet grunn til å ta initiativ til en tydeliggjøring av lovens krav knyttet til alle tema eller elementer som regelmessig har stor betydning for risikobildet på det psykososiale området. Se nærmere vurderinger og forslag i punkt 13.2.

I kunnskapsgrunnlaget er det flere som understreker at det er behov for økt kunnskap og kompetanse på det psykososiale området hos de lokale HMS-aktørene internt i virksomheten. HMS-opplæring for å sikre innsikt og kunnskap er en nødvendig forutsetning for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også på det psykososiale området. Det er viktig at de lokale HMS-aktørene som arbeidsgivere, ledere, verneombud, bedriftshelsetjenesten og tillitsvalgte, kjenner loven og hvordan den skal forstås og anvendes. Det krever også kunnskap og forståelse om de ulike arbeidsmiljøfaktorens betydning for arbeidsmiljøet og hvordan disse kan samspille og påvirke hverandre.

Arbeidstilsynet erfarer at mange ledere og verneombud ikke har tilstrekkelig kompetanse når det gjelder forebygging og håndtering av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. En av hovedkonklusjonene fra SINTEFs kartlegging av norske virksomheters arbeid med psykososialt arbeidsmiljø (punkt 9.4) er behovet for økt kunnskap og kompetanse på det psykososiale området hos disse aktørene. Arbeidstilsynet har derfor funnet grunn til å se på behovet for en nærmere regulering av krav til HMS-opplæring av henholdsvis ledere, verneombud og arbeidstakere som er satt til å lede andre (mellomledere) i punktene 13.3 til 13.5.

I lys av økt fokus på psykososialt arbeidsmiljø både nasjonalt og internasjonalt knyttet til utfordringene i dagens og fremtidens arbeidsliv, mener Arbeidstilsynet at det også er behov for å se på helheten i arbeidsmiljøreguleringen – utover enkeltparagrafer i lov og forskrift – for å bidra til økt fokus og satsing på det forebyggende organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet, og den tette sammenhengen mellom disse forholdene. Etter at dagens arbeidsmiljølov kom for snart 20 år siden, har regelverket om HMS og psykososialt arbeidsmiljø ikke vært gjenstand for noen bred gjennomgang eller revisjon. Vi mener tiden er moden for å løfte blikket på dette området.

13.1.2. Hva kan løses med juridiske tiltak?

Det skal være gode muligheter for å anvende og etterleve lovens krav til arbeidsmiljøet. Det kan stilles spørsmål ved om endringer i form av mer konkret og utdypende regulering i

form av presiserende forskrifter vil bidra til økt forståelse hos virksomhetene av hva det innebærer å jobbe systematisk forebyggende med psykososiale forhold i virksomhetene. Og vil en tydeligere regulering på dette området være egnet som virkemiddel for oppfølging av og bidra til en mer effektiv håndhevelse av bestemmelsene, og således etterlevelse av bestemmelsene?

Juridiske tiltak i form av klargjørende og utfyllende endringer i lov og forskrift vil først og fremst få direkte effekt på den rettslige reguleringen av rettigheter og plikter for arbeidstaker, arbeidsgiver og andre HMS-aktører. Regelverkets iboende kraft gjør at mange følger dette nettopp fordi det er et rettslig påbud. Videre støtter studier oppsummert i rapporten punkt 10.5 at reguleringer og krav som stilles i lovverket på HMS-området virker.

[Teori innen adferdsvitenskap \(bi.team\)](#) tilsier at noe så enkelt som en tydeliggjøring og presisering av begrep kan ha stor effekt blant annet med hensyn til forståelse og etterlevelse i denne sammenheng. I tillegg til å skape et større økonomisk incitament til å forebygge arbeidsmiljøproblemer, gir og forskning grunnlag for å anta at ny og mer presis og konkret regulering av det psykososiale arbeidsmiljøfeltet også vil kunne ha forebyggende effekt på ansattes helse og velferd.

Lovregulering og tydeliggjøring av krav i loven kan også ha symboleffekt og bidra til kulturendringer. Dersom reglene om psykososialt arbeidsmiljø klargjøres og gjøres lettere tilgjengelig for brukerne vil det kunne bidra til å heve kunnskapen om, og fokus på psykososialt arbeidsmiljø.

Loven sender sterke signaler til arbeidsgiver om hva som er riktig å prioritere. Arbeidsgivers forebyggende arbeid og satsing på HMS-arbeid styres i stor grad av lovverket, i tillegg til andre tiltak og virkemidler som omtales i kapittel 14. Signaler om mer fokus og prioritering via regelverket kan bidra til å synliggjøre verdien av å øke kvaliteten på virksomhetenes forebyggende og systematiske arbeidsmiljøarbeid.

I Danmark og Sverige er de materielle reglene om psykososialt arbeidsmiljø presisert og samlet i egne utfyllende forskrifter for å gjøre lovkravene mer tilgjengelige og forståelige. Formålet har vært å bidra til å hjelpe virksomhetene til å anvende og etterleve reglene, samt gjøre det lettere for myndighetene å håndheve de kravene som stilles.

Om egen forskrift er veien å gå også for oss, gjenstår å vurdere i det videre arbeidet. Uansett er det viktig at reglene er lett tilgjengelige og at lovkravene formidles på en måte som bidrar til motivasjon og klargjøring av lovkravene, arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter og plikt til medvirkning. Det er viktig at regelverket hjelper virksomhetene til å forstå hva de skal jobbe med og hvordan de skal jobbe systematisk med å forebygge organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøproblemer på arbeidsplassene.

13.2. Presisering av arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

13.2.1. Utfordringene

I dagens regelverk er krav til det psykososiale arbeidsmiljøet regulert gjennom ulike bestemmelser i arbeidsmiljøloven, og disse må sees i sammenheng.

Arbeidsmiljølovens særbestemmelse om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3 må ses i sammenheng med kravet til et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø i § 4-1 og andre bestemmelser i lovens kapittel 4 om de mer overordnede organisatoriske arbeidsbetingelsene. Samtidig stiller loven krav til arbeidstakernes medvirkning og et systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid (internkontroll) virkemidler som skal hjelpe arbeidsgiver med å sikre et fullt forsvarlig organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø (§ 3-1).

Loven har ingen særbestemmelse om krav til det organisatoriske arbeidsmiljøet. De overordnede organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene framgår i hovedsak av «Generelle krav til arbeidsmiljøet» i § 4-1 (særlig § 4-1 andre ledd) og «Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling» i § 4-2. Med arbeidets organisering menes jobbutforming i bred forstand og her skal arbeidsgiver ta hensyn til menneskelige behov eller «psykologiske jobbkrav», slik som arbeidstakers behov for variasjon i arbeidet, selvbestemmelse, kontakt med andre, å se en sammenheng mellom egne oppgaver og virksomheten for øvrig mv. Organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer skal være slik at arbeidstaker ikke påføres uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Forebyggingstanken er selve grunntanken bak arbeidsmiljøreguleringen.

Mange av arbeidsmiljølovens krav er funksjonskrav som angir lovgivers krav til resultatet, uten å angi måten resultatet skal oppnås på. Funksjonskrav kan være både generelle og detaljerte. Det er varierende i hvilken grad loven sier noen ting om hvordan virksomhetene skal gå fram på for å ivareta kravet eller når kravet ikke er ivaretatt godt nok. Slik er det i utgangspunktet også når det gjelder lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på alle områder, inkludert på det psykososiale området.

Arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet skal forhindre at arbeidstakerne utsettes for ulike uheldige like belastninger i det psykososiale arbeidsmiljøet, og at summen av disse ikke blir for stor. Spørsmålet er når arbeidsmiljøet er «godt nok». Som for alle andre forhold i arbeidsmiljøet (fysiske, kjemiske osv.) skal disse hver for seg og samlet være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige helsebelastninger. Ved planlegging og utforming av arbeidet i virksomhetene skal det legges vekt på å forebygge skader og helsebelastninger. Forebyggingsaspektet er selve grunntanken i arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-3 utfyller lovens forsvarlighetsstandard og stiller krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Bestemmelsen, som ble tatt inn 2005-loven, løftet

frem noen særlige arbeidsmiljøproblemer av psykososial art, slik som trakassering, sosial isolasjon med videre ([Ot. Prp. nr. 49 \(2004-2005\) punkt 7.3.5; regjeringen.no](#)).

Formålet med særbestemmelsen i § 4-3 var å klargjøre og presisere lovens krav til forebygging av psykososiale risikofaktorer. Med bakgrunn i noen utviklingstrekk i arbeidslivet (voldsproblematikk med videre) ble listen over tema i § 4-3 utvidet og presisert at arbeidstaker så langt det er mulig skal beskyttes mot vold og trusler. I tillegg er det innført presiserende forskriftsbestemmelser for å tydeliggjøre lovens krav til virksomhetene når det gjelder å jobbe systematisk med å forebygge risiko for vold og trussel om vold på arbeidsplassen.

Selv om rapportens kunnskapsgrunnlag viser at mange har kjennskap til arbeidsmiljølovens regler, kommer det fram tydelige forbedringspunkter når det gjelder reguleringen av psykososialt arbeidsmiljø (punkt 10.6).

Det som særlig etterlyses er en klargjøring i loven og fra myndighetenes side av hva som er innholdet i lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø. Oppregningen av tema i § 4-3 er ikke uttømmende, men dette kommer ikke klart nok frem av lovens ordlyd i dag. Videre etterlyses flere en spesifisering av hva det skal tas særlig hensyn til i en risikovurdering vil være til hjelp for virksomhetene. Det gjelder særlig hvilke faktorer ved arbeidsmiljøet som virksomheten skal rette oppmerksomheten mot i sitt forebyggende HMS-arbeid på arbeidsplassen. Det er også behov for å klargjøre at det generelle kravet til systematisk forebyggende HMS-arbeid i loven § 3-1 også omfatter kartlegging og håndtering av de psykososiale risikofaktorene på arbeidsplassen.

Ifølge forarbeidene til dagens arbeidsmiljølov og bestemmelsen i § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, ble det også den gang signalisert fra ulike høringsinstanser å være behov for presiserende forskrifter til lovens krav. Sitat fra forarbeidene:

«Departementet vil ikke avvise at det kan være behov for dette, men vi i først omgang foreslå at lovbestemmelsen utstyres med en forskriftsfullmakt slik at det formelle grunnlaget for senere å kunne gi presiserende regler er på plass. Departementet antar at det vil være mest hensiktsmessig at tilsynsmyndighetene, basert på sine erfaringer med regelverket, eventuelt tar initiativ til et slikt forskriftsarbeid.»

Det har ikke vært foretatt noen helhetlig gjennomgang av behovet for presiserende forskrifter til bestemmelsen i § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Etter forslag fra Arbeidstilsynet ble det i 2016 vedtatt et eget kapittel 23A i forskrift om utførelse av arbeid (FUA) om nærmere krav til forebygging av risiko for å bli utsatt for vold eller trussel om vold. Av hensyn til systematikken i arbeidsmiljøforskriftene ble det samtidig innført enkelte andre bestemmelser om volds- og trusselrisiko i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning og i arbeidsplassforskriften.

I løpet av dette utredningsarbeidet har det kommet til forslag til en gjennomgang av § 4-3 med sikte på å klargjøre at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som nevnes i lovens § 4-3

ikke er uttømmende. Det vises til at Stortinget sommeren 2023 vedtok en tilføyelse i § 4-3 om at forbudet mot trakassering omfatter seksuell trakassering.⁸³ I [NOU 2022:9 En åpen og opplyst offentlig samtale \(regjeringen.no\)](#) er det foreslått å ta inn «ytringsklima» som en ny faktor i opplistingen i § 4-3. Dette forslaget har vært på høring og ligger til behandling i Kultur- og likestillingsdepartementet.

For å oppsummere utfordringsbildet, er det behov for mer presis og konkret regulering som kan bidra til økt forståelse for:

- hva som ligger i lovens krav til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø og styrking av det psykososiale området i loven
- hva det innebærer for virksomhetene å jobbe systematisk forebyggende
- verdien av HMS-arbeid og jobbe systematisk forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen
- verdien av dette arbeidet både for samfunnet, virksomheten og den enkelte arbeidstaker
- sammenhengen mellom psykososialt og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer
- hvilke roller de ulike HMS-aktørene lokalt har i arbeidsmiljøarbeidet lokalt, herunder særlig verneombudets rolle
- behovet for økt kunnskap og kompetanse om psykososialt arbeidsmiljø og regelverket hos de ulike HMS-aktørene

13.2.2. Forslag til tiltak

I lys av utfordringsbildet som beskrevet ovenfor mener Arbeidstilsynet at det vil være hensiktsmessig og formålstjenlig med en tydeliggjøring av kravene til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven.

Bedre regelverk og klargjørende bestemmelser vil etter vår vurdering kunne bidra til å øke forståelsen i hele arbeidslivet for at det er nødvendig med en systematisk satsing på forebygging av psykososiale risikofaktorer. Dette for å oppnå et fullt forsvarlig arbeidsmiljø hvor færre blir syke eller faller ut av arbeidslivet.

Arbeidstilsynet mener at det konkret er behov for følgende presiseringer i regelverket for å tydeliggjøre lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø:

- At det psykososiale arbeidsmiljøet inngår i lovens generelle krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- Hva det innebærer å jobbe forebyggende og hvordan virksomhetene kan jobbe systematisk med god forebygging av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i arbeidsmiljøet
- sammenhengen mellom organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer
- krav til HMS-opplæring for arbeidsgiver/ledere og verneombud for å styrke kunnskapen om psykososialt arbeidsmiljø og arbeid.

En mer presis og tydeliggjørende regulering vil bidra både til økt forståelse for innholdet i lovens krav ute i virksomhetene - og bidra til en mer effektiv håndhevelse av bestemmelsene, som derav legger til rette for bedre etterlevelse.

I dette arbeidet har vi både sett på behovet for en klargjøring av arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3 og behovet for å presiserende eller utfyllende forskriftsbestemmelser til lovens krav på dette området.

13.2.2.1. Tydeliggjøring av arbeidsmiljøloven § 4-3

Etter Arbeidstilsynets mening er det hensiktsmessig å begynne med arbeidsmiljøloven § 4-3, hvor det anses å være behov for å tydeliggjøre gjeldende lovkrav ved å presisere at

- alle relevante faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet skal inngå i vurderingen av krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø (samlet og enkeltvis).
- de risikofaktorer eller forhold som nevnes i § 4-3 ikke utgjør en uttømmende opplisting.

Utfordringen med bestemmelsen i § 4-3 er særlig at den fremstår som lite pedagogisk og presis. Det krever spesiell kunnskap (som finnes i forarbeidene⁸⁴ eller teorien) for å forstå at psykososialt arbeidsmiljø dreier seg om mer enn de arbeidsmiljøfaktorene som uttrykkelig nevnes i ordlyden.

Bestemmelsen i § 4-3 nevner i dag kun noen særlige fremtredende og aktuelle risikoforhold på det psykososiale området, som trakassering, herunder seksuell trakassering, vold og trusler med videre. Det kan lett oppfattes som at disse arbeidsmiljøproblemene er viktigere enn andre forhold av betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet som ikke nevnes. Bestemmelsen oppleves som misvisende eller misforstås og oppfattes å gi en uttømmende opplisting av de de eneste relevante risikofaktorene i denne sammenheng. Det er imidlertid ikke tvil om at bestemmelsen er ment å beskytte arbeidstakerne mot alle (også andre) veldokumenterte risikofaktorer for helsefare. Dette sies også tydelig i [forarbeidene til loven \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no):

“Det er imidlertid ikke slik at disse nødvendigvis skal anses for å være mer «viktige» enn andre faktorer som ikke positivt nevnes. Departementet vil samtidig peke på at alle relevante risikofaktorer er omfattet av lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, se særlig de generelle arbeidsmiljøkravene i § 4-1 i lovforslaget.”

Etter gjeldende rett er det klart at lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø omfatter både det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet. Dette følger som nevnt ovenfor uttrykkelig av § 4-1. Men det står ingen steder i kapittel 4 at kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også omfatter de psykososiale risikoforholdene, både enkeltvis og samlet.

Arbeidstilsynets egne erfaringer og erfaringsinnhentingene i dette arbeidet viser at mange virksomheter ikke jobber godt nok med eller ikke prioriterer det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet godt nok. Arbeidstilsynet mener derfor at det vil være hensiktsmessig

å tydeliggjøre i § 4-3 at lovkravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også omfatter psykososiale risikoforhold.

Forslag til mulig presisering i arbeidsmiljøloven § 4-3 i form av et nytt første ledd med følgende ordlyd:

(1) Psykososiale arbeidsmiljøforhold skal være fullt forsvarlige både ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av alle relevante risikofaktorer, på kort og lang sikt.

Arbeidstilsynet viser til at betydningen av et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø har fått økt fokus. Økt fokus på betydningen av et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø bør også gjenspeiles i reguleringen på området. Sett i lys av etatens erfaring om at ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet ikke prioriteres høyt eller godt nok i mange virksomheter, vil en slik tydeliggjøring i loven etter vårt syn bidra til økt bevissthet om og fokus på betydningen av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Erfaringene med § 4-3 viser at bestemmelsen oppleves som lite klargjørende eller pedagogisk, slik den står i dag. Som nevnt ovenfor er ikke bestemmelsen ment å gi en uttømmende oversikt over alle relevante problemområder i det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er heller ikke slik at de risikofaktorene som nevnes i loven nødvendigvis skal anses for mer «viktige» enn andre faktorer som ikke positivt nevnes. Dette fremgår klart av forarbeidene, men kan ikke leses ut av bestemmelsens ordlyd. Mange synes å misforstå eller er usikre på om bestemmelsen skal tolkes dithen at psykososialt arbeidsmiljø bare omfatter de risikofaktorene som lovbestemmelsen uttrykkelig nevner, slik som trakassering, vold og trusler om vold mv. På innspillseminaret etterlyste flere en klargjøring i loven på dette punktet. Arbeidstilsynet har også tilsvarende erfaringer fra tilsynspraksis med at virksomhetene ikke er kjent med hvilke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som er særlig relevante og skal hensyntas i det forebyggende HMS-arbeidet, utover de som positivt nevnes i lovens § 4-3.

Etter Arbeidstilsynets oppfatning er dette uheldig, og kan innebære at det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet kan få feil eller for snevert fokus. Arbeidstilsynet mener derfor at det er nødvendig og hensiktsmessig med tydeliggjøring av bestemmelsen i § 4-3, som kun er ment som en presisering av gjeldende rett.

Arbeidstilsynet mener det må klargjøres at de faktorene eller forholdene som fremgår direkte av bestemmelsen i § 4-3 kun er eksempler på noen sentrale psykososiale risikofaktorer som kan være av betydning for sykdom eller uheldige helsebelastninger.

Forslag til en slik klargjøring kan tenkes formulert på følgende måte som et nytt andre ledd i § 4-3:

(2) Eksempler på arbeidsmiljøfaktorer som kan innvirke negativt på det psykososiale arbeidsmiljøet er:

Arbeidstilsynet mener det er det grunn til å vurdere om flere relevante risikofaktorer også bør fremheves i loven, utover de som nevnes i dagens § 4-3. Hvilke andre faktorer eller forhold som er aktuelle å ta inn i en utvidet opplisting i loven og/eller forskrift vil måtte vurderes nærmere i et videre arbeid. Det må her tas utgangspunkt i Arbeidstilsynets praksis og dokumentert kunnskap om hvilke faktorer det ofte kan handle om. Viser til nærmere vurdering av behovet for presiserende forskrifter nedenfor.

Ifølge rapportens kunnskapsgrunnlag har flere tatt til orde for at for eksempel emosjonelle belastninger i arbeid med mennesker er en særlig psykososial risikofaktor som kan være aktuell å ta inn som et nytt punkt i loven og eller forskrifter til loven. Forskning viser at arbeid som innebærer høye emosjonelle belastninger er en relevant risikofaktor for legemeldt sykefravær. Til sammenligning nevner dagens bestemmelse i § 4-3 vern mot «uheldige belastninger» i samme ledd som vold og trusler. Dette punktet oppleves imidlertid ikke i noen særlig grad som treffende for risiko i tilknytning til høye emosjonelle belastninger. Det presiseres at denne faktoren kun er én av flere faktorer som mulig kan løftes frem i bestemmelsen. Hensikten med eksemplet er først og fremst å vise at det er et potensiale for tydeliggjøring i dagens lovbestemmelse om psykososialt arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven.

Videre vises til at et arbeidsmiljø har ulike sider og at ethvert arbeidsmiljø i enhver bransje består av både organisatoriske og psykososiale faktorer. I tillegg kan arbeidsmiljøet også bestå av eksempelvis fysiske, ergonomiske, kjemiske og biologiske risikofaktorer. Arbeidstilsynet viser til at disse begrepene og inndelingen av arbeidsmiljøet i ulike faktorer er godt innarbeidet – og vurderer det i utgangspunktet som hensiktsmessig å fortsatt bruke disse her.

Mange aktører har i kunnskapsinnhentingene pekt på at lovens begrep, psykososialt arbeidsmiljø og organisatorisk arbeidsmiljø, oppleves som vanskelige å forstå. Det samme gjelder hva som ligger i kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Av de som opplever dette som en utfordring, fremheves at de ikke forstår innholdet i lovens krav eller sammenhengen mellom organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Noen har etterlyst et felles språk, bruk av ord og begrep som alle forstår, og gjerne i form av definisjoner i loven.

Arbeidstilsynet avviser ikke at det kan være behov for legaldefinisjoner som tas inn i loven. I denne omgang foreslås imidlertid at innholdet i lovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet klargjøres, og at dette bør gjøres i form av tydeliggjøring av lovens krav i presiserende bestemmelser i både lov og forskrift. Arbeidstilsynet antar at det vil være mest hensiktsmessig at spørsmålet om legaldefinisjon kan vurderes i tilknytning til et eventuelt videre arbeid som ser mer helhetlig på reguleringen på det psykososiale arbeidsmiljøområdet.

Behovet for å tydeliggjøre sammenhengen mellom de organisatoriske og psykososiale faktorene i arbeidsmiljøet har blitt påpekt av flere. Arbeidstilsynet mener at dette er et viktig tema som bør vurderes nærmere i et videre arbeid.

Arbeidstilsynet vil samtidig bemerke at det, i et ethvert regelverksarbeid, er et mål å skape balanse mellom hva som skal reguleres i lov og presiserende forskriftsbestemmelser.

Tilsvarende må det være en god balanse mellom veiledning og tekst i regelverket. Samtidig må vi sørge for at språket er enkelt, klart og fokuserer på viktige faktorer og hensyn. Regelverket skal være lett å forstå og finne fram i. I dette ligger også at spørsmålet om plasseringen av presiserende forskriftsbestemmelser er en sentral del av det videre arbeidet som må gjøres, enten i form av en egen ny forskrift eller i en eksisterende forskrift. For at reglene skal etterleves, er det viktig at reglene er lett tilgjengelige, har en hensiktsmessig struktur, og har en godt synlig plassering. Vi viser i den forbindelse til Arbeidstilsynets pågående arbeid med «Forståelige forskrifter», hvor arbeidsmiljøforskriftene gjennomgås for å gjøre dem lettere å forstå og finne frem i. Det er naturlig å se hen til dette i den videre prosessen.

13.2.2.3. Presiserende forskrifter som tydeliggjør lovens krav

I tillegg til å styrke og klargjøre regulering av psykososialt arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven, er det etter Arbeidstilsynets mening behov for å tydeliggjøre innholdet i lovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i presiserende forskrifter.

På samme måte som det er gjort for en rekke mer tradisjonelle arbeidsmiljørisikoer, slik som arbeid i høyden, dykking, håndtering av kjemikalier osv., mener Arbeidstilsynet at det vil virke klargjørende hvis konkrete eksempler på relevante faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet presiseres i forskrift.

Arbeidstilsynet mener at det med hjemmel i dagens forskriftsfullmakt i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd bør fastsettes presiserende forskrifter som eksemplifiserer noen særlige psykososiale risikofaktorer som virksomhetene skal vurdere i sitt forebyggende systematiske HMS-arbeid og iverksette tiltak på bakgrunn av.

En slik presiserende forskriftsregulering må ta utgangspunkt i sentrale arbeidsmiljøfaktorer som Arbeidstilsynets har vektlagt i sin tilsynspraksis (jf. punkt 10.3.3) og forskningsbasert kunnskap om særskilte psykososiale risikofaktorer med betydning for uheldige helsebelastninger (punkt 6.4.1).

Det er solid dokumentasjon fra forskning når det gjelder faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som har betydning for ansattes helse, fravær og frafall fra arbeidslivet. Nedenfor har vi gitt eksempler på relevante faktorer. Arbeidstilsynet har og har hatt fokus på disse arbeidsmiljøfaktorene i sin tilsynspraksis og innsats rettet mot virksomheter og bransjer med høy risiko for helseskadelige psykososiale helsebelastninger (punkt 10.3.3). I tillegg indikerer forskning at flere av disse faktorene også har betydning for virksomhetenes tjenestekvalitet, resultater og produktivitet (punkt 8.1). Eksempler på faktorer er:

- Stor arbeidsmengde og tidspress
- Rollekonflikt og rolleklarhet
- Høye emosjonelle krav (og andre uheldige belastninger) i arbeid med mennesker (for eksempel kunder, klienter og pasienter)
- (Manglende) støtte fra kollega og leder
- Trakassering, herunder mobbing og seksuell trakassering

- Vold og trusler om vold

Arbeidstilsynet mener at det vil være naturlig og hensiktsmessig å ta utgangspunkt i disse faktorene i et videre arbeid med presiserende forskriftsregulering på dette området. Disse faktorene legger også Arbeidstilsynet vekt på i sin tilsynspraksis med lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø.

Vi viser i den forbindelse til at det i [den danske forskriften \(at.dk\)](#) er fremhevet følgende fem særlige faktorer («påvirkninger») som skal risikovurderes i virksomhetenes systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeid på det psykososiale området:

- stor arbeidsmengde og tidspress
- uklare krav og motstridende krav i arbeidet
- høye følelsesmessige krav i arbeidet med mennesker
- krenkende handlinger, herunder mobbing og seksuell sjikane
- arbeidsrelatert vold (i arbeidet og utenfor arbeidstid)

Arbeidstilsynet mener videre at det legges vekt på å fastsette funksjonelle krav i forskriftene. Det bør defineres eller tydeliggjøres hva som menes med de enkelte risikofaktorene som nevnes, og hva som skal vektlegges i vurderingen av om og i hvilken grad disse faktorene vil innebære en risiko på den enkelte arbeidsplass.

Skisse på en mulig forskriftsbestemmelse for faktoren «stor arbeidsmengde og tidspress»:

§ X Stor arbeidsmengde og tidspress

- (1) Arbeidet skal organiseres, tilrettelegges og utføres slik at det helse- og sikkerhetsmessig er fullt forsvarlig på kort og lang sikt knyttet til stor arbeidsmengde og tidspress.
- (2) Med stor arbeidsmengde og tidspress forstås i denne forskrift at det er ubalanse mellom det arbeidet som skal utføres og den tiden som er til rådighet for å utføre arbeidet slik at det arbeides mange timer eller intensivt, herunder i høyt tempo eller uten pauser, slik at det påvirker muligheten til restitusjon.
- (3) Ved vurdering av om stor arbeidsmengde og tidspress innebærer en risiko for helse, sikkerhet og velferd, skal det legges særlig vekt på følgende:
 - Omfanget og varigheten av stor arbeidsmengde og tidspress arbeid
 - Karakteren av stor arbeidsmengde og tidspress.
 - Om andre forhold i arbeidsmiljøet påvirker risikoen for helse eller sikkerhet ved stor arbeidsmengde og tidspress
 - Forebyggende tiltak

Skissen til forskriftsbestemmelse ovenfor er utformet etter inspirasjon fra tredelingsmodellen i den danske forskriften (se omtale i kapittel 5), der hver av risikofaktorene blir nærmere presisert i tre bestemmelser: en om arbeidsgivers plikt, en om definisjon av faktoren og en om hvilke vurderinger som arbeidsgiver må foreta for hver av faktorene.

En slik presiserende forskriftsregulering tar sikte på å tydeliggjøre dagens rettstilstand og vil ikke innebære nye plikter for arbeidsgiver. Det vil heller ikke være en uttømmende regulering av hvilke faktorer som er relevante, og det er viktig at også dette kommer frem i ny presiserende forskriftsregulering på det psykososiale arbeidsmiljøet.

13.2.2.4. Forskriftsfeste generelle prinsipper om forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Arbeidsmiljøloven har i dag ulike bestemmelser som regulerer prinsippene for systematisk forebyggende HMS-arbeid. Kunnskapsinnhenting, herunder brukerfaringer med reglene i loven innhentet i innspillsseminaret, viser blant annet at det kan være hensiktsmessig å se nærmere på enkelte andre bestemmelser i loven, og sammenhengen mellom disse og § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynet mener det er behov for å samle og tydeliggjøre lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø i presiserende forskriftsbestemmelser. En slik forskriftsfesting vil ikke innebære nye krav utover dagens, men nye regler om presiserer gjeldende rett og praksis. At bestemmelsene samles i forskrift vil etter vår vurdering gi en bedre oversikt over eksisterende regelverk, og dette vil og kunne bidra til å øke bevisstheten hos arbeidsgiverne om hva som ligger i ansvaret for å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Det vil gi bedre klarhet i, og forståelse for å jobbe forebyggende, følge opp og håndtere psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Slike forskriftsbestemmelser kan for eksempel lyde som følger:

§ X Generelle krav til forebyggende arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

- (1) Arbeidet skal organiseres, tilrettelegges og utføres slik at det psykososiale arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av alle relevante arbeidsmiljøfaktorer på kort og lang sikt.
- (2) Med relevante arbeidsmiljøfaktorer menes faktorer som kan innvirke på arbeidstakernes psykiske og fysiske helse og velferd

§ X Forebygging

Arbeidsgiver skal vurdere og iverksette hensiktsmessige forebyggende tiltak i tråd med generelle forebyggelsesprinsipper, (jf. EU`s rammedirektiv 89/391)

§ X Risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet

Arbeidsgiver skal kartlegge arbeidsmiljøfaktorer som kan medføre en risiko for arbeidstakers psykososiale arbeidsmiljø.

Med risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet forstås i denne forskrift både organisatoriske og psykososiale påvirkninger i arbeidet som oppstår i forbindelse med;

- a. arbeidets planlegging og tilrettelegging
- b. organisatoriske forhold som har betydning for de ansattes arbeid
- c. arbeidets innhold, herunder kravene i arbeidet
- d. hvordan arbeidet utføres (utforming)
- e. de sosiale relasjonene i arbeidet

Den danske forskriften gjengir de generelle prinsippene om forebyggende arbeidsmiljøarbeid sett i relasjon til det psykososiale arbeidsmiljøet. Som nevnt har danskene gode erfaringer med dette.

Dersom tilsvarende grep skal gjøres i Norge, kan for eksempel allerede gjeldende krav til forebyggende arbeidsmiljøarbeid, forebygging, risikovurdering m.m. tas inn som generelle prinsipper eller bestemmelser i forskriften.

13.3. Verneombud og psykososialt arbeidsmiljø

Gjennom arbeidet med kunnskaps- og erfaringsinnhenting har Arbeidstilsynet erfart at det er behov for økt kunnskap og kompetanse om tema psykososialt arbeidsmiljø hos HMS-aktørene internt i virksomheten, særlig hos ledere og verneombud.

Vi ser først på verneombudets rolle knyttet til psykososialt arbeidsmiljøarbeid lokalt på arbeidsplassen. Som en del av vernetjenesten, skal verneombudet ivareta arbeidstakernes interesser i spørsmål knyttet til arbeidsmiljøet i virksomheten. Formålet med

vernetjenesten er i henhold til forarbeidene: «dels at den skal virke som en støtte for arbeidsgiveren, og dels at den skal sikre arbeidstakerne større innflytelse og kontroll over gjennomføring av vernekravene.»

13.3.1. Verneombudets rolle

Verneombudet er valgt av arbeidstakerne og kan derfor anses som partsrepresentant for arbeidstakerne i samhandlingen med arbeidsgiveren i HMS-arbeidet. Verneombudets kontrollerende og rådgivende funksjon er nærmere beskrevet i arbeidsmiljøloven § 6-2, og forskrift om organisering ledelse og medvirkning §§ 2-2 og 12-11. Verneombudets ansvar er å kontrollere (se til, påse) at virksomheten drives slik at arbeidstakerne ikke utsettes for arbeidsbetingelser som er i strid med lovens krav til et forsvarlig arbeidsmiljø. Dette gjelder alt fra arbeidsplassens fysiske utforming og hvordan arbeidet utføres, til hvordan både individuelle og mellommenneskelige forhold er tilrettelagt. Verneombudets ansvarsområde og arbeidsgivers plikt til å involvere verneombudet gjelder alle arbeidsmiljøforhold som arbeidsmiljølovens kapittel 4 regulerer. Verneombudet skal delta i arbeidet med etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid (internkontroll). Det legges i forarbeidene stor vekt på at verneombudet skal ha en sentral rolle i virksomhetens arbeid med å forebygge uforsvarlige arbeidsforhold.

Betegnelsene vernearbeid og verneombud har sterke assosiasjoner til fysisk, kjemisk og ergonomisk arbeidsmiljø. Men med presiseringen i § 6-2, annet ledd bokstav f)⁸⁵, er verneombudets påseplikt blitt tydeliggjort, og vil kunne bidra til at verneombudets rolle tydeliggjøres i alt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø.

I forarbeidene fremgår følgende: «Forslaget er ikke ment å medføre en utvidelse av verneombudets oppgaver. Forslaget vil etter departementets syn bidra til å øke bevisstheten om verneombudets ansvar for de psykososiale sidene av arbeidet, samt styrke arbeidet med psykososialt arbeid i virksomheten.»⁸⁶

13.3.2. HMS-opplæring av verneombud

Krav til opplæring av verneombud er hjemlet i AML § 6-5, med utdypende bestemmelser i FOLM §§ 3-18 – 3-21.

I Arbeidstilsynets kommentarer til forskriften på våre nettsider står blant annet følgende:

«Forskriften setter krav til at opplæringen blant annet skal gjøre deltakerne i stand til å identifisere faktorer som hemmer eller fremmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet. Dette betyr at deltakerne blant annet skal ha kjennskap til betydningen av god kommunikasjon, ledelse, medvirkning, personvern og rusforebyggende arbeid (AKAN). Deltagerne skal også ha kjennskap til hvordan håndtere og forebygge konflikter, stress, mobbing, trakassering, vold og trusler.»

For å kunne bistå arbeidsgiver i arbeidsmiljøarbeidet er det avgjørende at verneombudet har tilstrekkelig viten om hva dette dreier seg om. For å kunne delta i det forebyggende

HMS-arbeidet, må verneombudet kunne identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet på egen arbeidsplass, og bidra til at det utarbeides tiltak for å hindre ugunstige helseutfall.

Arbeidstilsynet opplever imidlertid at mange verneombud ikke har tilstrekkelig kompetanse når det gjelder forebygging og håndtering av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. I forbindelse med revidering av våre nettsider om verneombud, ba vi om innspill fra Nettverk for hovedverneombudene ved universitetene i Norge (UHVO), og uklarheter knyttet til ivaretagelse av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, er det som oftest ble løftet frem.

Tilbakemeldinger både fra innspillseminaret, SINTEFs kunnskapskartlegging og erfaringer fra tilsynspraksis, viser at det er et behov for å klargjøre krav til HMS-opplæring av verneombud på dette feltet.

Arbeidstilsynet mener at det i et videre arbeid bør vurderes å forskriftsfeste krav til innhold i verneombudets opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Etter vår mening vil dette kunne

- gjøre det enklere for verneombudet å bistå arbeidsgiver i arbeidsmiljøarbeidet
- styrke det systematiske arbeidsmiljøarbeidet
- gjøre det tydeligere for arbeidsgiver hva denne skal bruke verneombudet til
- øke forutsigbarhet knyttet til hvilke krav Arbeidstilsynet kan stille

En slik forskriftsfesting av innholdet i gjeldende krav til HMS-opplæring vil i utgangspunktet ikke innebære materielle endringer, men kun en tydeliggjøring av gjeldende praksis.

13.4. Krav til innhold i arbeidsgivers HMS-opplæring

Arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidsmiljølovens krav blir fulgt, og herunder at arbeidstakerne har et arbeidsmiljø som ivaretar deres sikkerhet, helse og velferd. For å ivareta dette ansvaret må arbeidsgiver ha kunnskap om hva som skal til for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og kravene til det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet.

Kunnskap om hvilke krav arbeidsmiljøregelverket stiller, systematikken i regelverket og hva som skal til for å få et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er nødvendige forutsetninger for å kunne ivareta arbeidsgiveransvaret.

For arbeidsgivere som er medlem av arbeidsmiljøutvalget er det krav til opplæring som tilsvarer den opplæringen som verneombudet skal ha. For virksomheter som ikke er forpliktet til å ha et arbeidsmiljøutvalg, og for virksomheter som skal ha arbeidsmiljøutvalg, men øverste leder ikke er representert, følger kravet til opplæring av arbeidsmiljøloven § 3-5. De fleste virksomheter i Norge er små, og vil ikke være omfattet av kravet om å opprette arbeidsmiljøutvalg.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 3-5 at «Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid». Lovens ordlyd gir imidlertid ikke anvisning på innholdet i

opplæringen. Innholdet i opplæringskravet er heller ikke presisert i forskrift, men bestemmelsen gir departementet hjemmel til å gi nærmere krav til opplæringen i forskrift.

Arbeidstilsynet erfarer gjennom sin tilsynspraksis at det er noe usikkerhet og uklarhet knyttet til innholdet i lovens krav til HMS-opplæring i § 3-5.

Arbeidstilsynet foreslår på denne bakgrunn at det i et videre arbeid vurderes å forskriftsfeste et nærmere krav til HMS-opplæringens innhold for arbeidsgivere.

13.5. Krav om opplæring av arbeidstaker som er satt til å lede eller kontrollere andre arbeidstakere (mellomleder)

Arbeidstakere som skal lede eller kontrollere andre arbeidstakere (heretter også kalt mellomledere) skal påse at hensynet til sikkerhet og helse er ivaretatt innen eget ansvarsområde. Arbeidsgiver har på sin side ansvaret for at mellomledere, har den nødvendige kompetansen til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Det er ingen uttrykkelig bestemmelse verken i arbeidsmiljøloven eller i arbeidsmiljøforskriftene som sier at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som er satt til å lede eller kontrollere andre får nødvendig opplæring slik at de kan ivareta sitt påseansvar. Det er med andre ord ikke et tilsvarende krav til opplæring av mellomledere slik det er for arbeidsgiver (øverste leder). Arbeidstilsynet har erfart i tilsyn, uten at vi kan tallfeste det, at verneombudet i mange tilfeller er bedre skolert enn mellomleder når det gjelder krav til arbeidsmiljø, systematisk arbeidsmiljøarbeid og krav til medvirkning fra verneombud. Slik Arbeidstilsynet ser det er dette en ulempe når det gjelder samarbeidet lokalt.

Uten klare krav til opplæring av arbeidstakere som er satt til å lede andre, kan det fremstå som uklart for arbeidsgiver hvilket ansvar arbeidsgiver har for å sikre et minimumskrav av kompetanse hos mellomledere slik at de kan se til at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet og helse er ivaretatt. Tydelige krav i lov eller forskrift vil også bidra til at Arbeidstilsynet kan stille mer konkrete krav og øke forutberegneligheten for arbeidsgiver.

Arbeidstakere som har i oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere skal ha nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Det er arbeidsgivers ansvar at mellomleder har denne kompetansen. Etter Arbeidstilsynets syn betyr det at arbeidsgiver også har ansvaret for at mellomledere får tilstrekkelig opplæring eller kompetansetiltak slik at de kan ivareta påse- og kontrollansvaret.

Arbeidstilsynet mener at det i et videre arbeid bør vurderes å forskriftsfeste krav om at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som er satt til å lede eller kontrollere andre arbeidstakere får nødvendig opplæring. På denne måte vil hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd bli ivaretatt på alle nivå i virksomheten - er vil være et egnet

tiltak for å synliggjøre arbeidsgivers ansvar. Et forskriftsfestet krav vil øke forutberegneligheten og tydeliggjør hvilke krav som kan stilles.

Krav til opplæringens innhold bør også vurderes regulert. Opplæringen bør tilpasses virksomhetens risikoforhold og den enkelte leders ansvar. Opplæringen kan være mindre eller mer omfattende enn det verneombudet skal ha. Men som et utgangspunkt mener Arbeidstilsynet at tilsvarende opplæring kan være hensiktsmessig også for mellomledere.

Arbeidstilsynet mener at å lov- og forskriftsfeste et krav om opplæring av arbeidstakere som er satt til å lede eller kontrollerer andre, for å påse at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt kan bidra til:

- å gjøre det tydelig at arbeidsgiver har et ansvar for at mellomleder får nødvendig opplæring som gir kunnskap når det gjelder krav til arbeidsmiljøet i samsvar med mellomleders ansvarsområde, systematisk arbeidsmiljøarbeid og verneombudets oppgave og funksjon
- å presisere og tydeliggjøre at mellomleder også har et påseansvar for organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø
- å bevisstgjøre mellomledere om rekkevidden av påseansvaret, og sette dem bedre i stand til å ivareta ansvaret
- å styrke medvirkning fra vernetjenesten i alle ledd i virksomheten
- å styrke det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i alle ledd i virksomheten
- å øke forutberegneligheten for hvilke krav Arbeidstilsynet kan stille.

13.6. Oppsummering av forslag til tiltak

13.6.1. Forslag til presisering av arbeidsmiljølovens § 4-3

Arbeidstilsynet mener at innholdet i arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø bør klargjøres i loven.

Her foreslås presiseringer i lovens § 4-3 som tydeliggjør gjeldende rett ved å presisere at

- alle relevante psykososiale risikofaktorer er omfattet av og skal inngå i vurderingen av lovens krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø (samlet og enkeltvis)
- alle relevante psykososiale faktorer i denne sammenheng, omfatter *også* de som ikke positivt er nevnt i § 4-3, som er dokumentert å utgjøre betydelig arbeidsrelatert helsefare

13.6.2. Forslag til presiserende forskrifter som klargjør lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet mener det er behov for å samle og tydeliggjøre lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø i presiserende forskrifter. En slik forskriftsfesting vil ikke innebære materielle

endringer, men kun en tydeliggjøring og utdyping av innholdet i gjeldende lovkrav og praksis.

Det legges til grunn at slike presiserende forskrifter kan fastsettes med hjemmel i forskriftsfullmakten i loven § 4-3 tredje ledd.

Arbeidstilsynet avviser ikke at det kan være behov for en legaldefinisjon av psykososialt arbeidsmiljø som tas inn i regelverket, men vil i denne omgang foreslå at innholdet i lovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet klargjøres, og at dette bør gjøres i form av presisering og utdyping av innholdet i lovens krav i presiserende forskrifter.

Arbeidstilsynet mener at en spesifisering av særlig relevante psykososiale risikofaktorer som har stor betydning for helseproblemer bør presiseres og skilles ut i egne presiserende forskriftsbestemmelser. En slik ny forskriftsregulering må ta utgangspunkt i Arbeidstilsynets praksis og forskningsbasert kunnskap om særskilt relevante risikofaktorer for helseutfall på det psykososiale området. Videre foreslås blant annet å se på behovet for å ta inn og klargjøre allerede gjeldende krav til forebyggende arbeidsmiljøarbeid i presiserende forskrifter til loven.

Det anses hensiktsmessig å hente inspirasjon fra både Danmark og Sverige som har innført egne forskrifter på området, uten at det i denne omgang tas stilling til om det bør legges opp til å innføre en egen forskrift om psykososialt arbeidsmiljø også i Norge.

13.6.3. HMS-opplæring - Forslag til nærmere regulering av lovens krav til opplæring av verneombud og arbeidsgiver/mellomleder

Arbeidstilsynet mener at det er behov for å forskriftsfeste krav til innhold i verneombudets lovpålagte HMS-opplæring.

Arbeidstilsynet mener at det er behov for å forskriftsfeste krav til innhold i arbeidsgivers lovpålagte HMS-opplæring.

Videre mener Arbeidstilsynet at det er behov for å forskriftsfeste krav om at arbeidsgiver skal sørge for HMS-opplæring for arbeidstaker som er satt til å lede andre arbeidstakere (arbeidsleder/mellomleder).

13.6.4. Videre utredningsbehov - helhetlig gjennomgang av reguleringen av HMS og psykososialt arbeidsmiljø

Økt fokus på betydningen av forebyggende HMS-arbeid og behovet for presisering og utdyping av lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, særlig knyttet til organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø – og sammenhengen mellom disse – tilsier etter Arbeidstilsynets mening at det er behov for å se på helheten av arbeidsmiljøreguleringen på dette området. HMS-regelverket om organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø har ikke vært gjenstand for en helhetlig gjennomgang etter at dagens arbeidsmiljølov kom i 2005.

14. Andre tiltak

14.1. Innledning

I dette kapitlet skisseres ulike tiltak, ut over regelverksendringer som foreslått i kapittel 13. Arbeidstilsynet mener at disse tiltakene vil bidra til å styrke virksomhetenes forebyggende arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet.

14.2. Opplæring og kompetanseutvikling

En forutsetning for at et regelverk skal fungere, er at regelverket er kjent. Alle aktører i arbeidslivet, slik som arbeidsgivere, ledere, arbeidstakere, tillitsvalgte, og verneombud har behov for informasjon og kunnskap om hva psykososialt arbeidsmiljø er, og de trenger hjelp til å vite hvordan de kan bli bedre til å jobbe systematisk og forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø.

Gjennom både SINTEFs kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid, Arbeidstilsynets innspillsseminar og øvrig kunnskapsinnhenting, kommer det klart frem at en av de største utfordringene når det gjelder psykososialt arbeidsmiljøarbeid knytter seg til mangel på kunnskap og kompetanse.

Sitat fra innspillsseminaret:

«Vi trenger mer tydelighet fra det offentlige om hvordan vi skal jobbe med dette»

Arbeidstilsynet legger til grunn at kunnskaps- og kompetansebehovet gjelder alle aktører i helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet, både ledelse, arbeidsgivere, verneombud, arbeidstakere og tillitsvalgte. I tillegg viser kunnskapsgrunnlaget i rapportens del II at det kan være behov for kompetanseheving internt hos myndighetene.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har en sentral rolle, og de bør derfor ha god kjennskap til psykososialt arbeidsmiljø. Trepartssamarbeidet er viktig også her.

Vår kunnskapsinnhenting viser at mange opplever at det er utfordrende å jobbe med psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet ser det som hensiktsmessig at det ses nærmere på hvordan opplæringen innen dette området ivaretas i dag, og hvorvidt det er behov for tydeligere og/eller utfyllende krav til opplæring. Vi vil i det følgende skissere noen områder hvor dette er aktuelt.

- Opplæring av ledere og mellomledere:
Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at reglene i arbeidsmiljølovgivningen følges. Det er også arbeidsgiver som fatter beslutninger som blant annet handler om virksomhetens prioriteringer. Det er derfor arbeidsgivers ansvar å sørge for at

også ledere og mellomledere har tilstrekkelig kompetanse innen psykososialt arbeidsmiljø. Dette gjelder uavhengig foreslåtte juridiske tiltak i kapittel 13.

- **Opplæring av verneombud:**
Kunnskapsgrunnlaget viser at mange verneombud i dag mangler nødvendig kunnskap om hvordan de skal utføre rollen som verneombud knyttet til psykososiale arbeidsmiljøforhold. Arbeidsgiver må sørge for at opplæringen verneombudene får, omfatter arbeid med psykososialt arbeidsmiljø. Dette gjelder uavhengig foreslåtte juridiske tiltak i kapittel 13.
- **Høgskole- og universitetsutdanning i fag som HR, organisasjon og ledelse:**
Det er viktig at fremtidens ledere har god kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og HMS-arbeid. Det tilsier at det er hensiktsmessig at dette tas inn som tema i læreplaner for alle relevante studier som knytter seg til HR, organisering og ledelse på høyskoler og universiteter. Det er også viktig at studier knyttet til HMS-arbeid har tilstrekkelig opplæring knyttet spesifikt til området psykososialt arbeidsmiljø.

Dersom psykososialt arbeidsmiljø blir et obligatorisk og gjennomgående emne eller fag hos relevante utdanningsinstitusjoner som utdanner fremtidens ledere, vil dette være et viktig bidrag til å sikre kunnskap som kan bidra til økt fokus og bedre forebygging i arbeidslivet.

- **Intern kompetanseheving i Arbeidstilsynet:**
Arbeidstilsynet skal legge premisser for, og følge opp at virksomhetene i Norge holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljølovgivningen. I tillegg viser kunnskapsgrunnlaget at mange aktører i norske virksomheter ønsker mer og bedre veiledning fra Arbeidstilsynet på dette fagområdet.

For at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn av høy kvalitet, og for at vi skal være gode veiledere, er det viktig å sikre at inspektører og andre som jobber med tilsyn og veiledning i etaten, har tilstrekkelig kunnskap og kompetanse på fagområdet psykososialt arbeidsmiljø. Erfaringsgrunnlaget i denne rapporten understreker at tilsyn og veiledning på dette området krever særlig høy kompetanse hos inspektøren. Et viktig ledd i Arbeidstilsynets videre satsing på psykososialt arbeidsmiljø bør derfor være intern kompetanseheving.

- **Organisasjonene i arbeidslivet:**
Partene i arbeidslivet er sentrale aktører i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstakere i de ulike organisasjonene trenger god kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø for å veilede og bistå sine medlemsbedrifter i arbeidet med dette fagområdet.

Det er viktig at partene innen alle bransjer har fokus på psykososialt arbeidsmiljø. Dette gjelder også bransjer som tradisjonelt jobber mer med fysisk arbeidsmiljø, for eksempel transport-, og bygg- og anleggsbransjen.

14.3. Veiledning og informasjon

14.3.1. Innledning

Innenfor det psykososiale området er veiledning et egnet og viktig virkemiddel. Det er sentralt å veilede om lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø som dermed kan bidra til at virksomhetene får økt kunnskap om hvordan de kan jobbe bedre forebyggende. Det er mange måter å veilede virksomhetene på, for eksempel med

- Veiledningsseminarer
- Webinarer
- E-læring
- Kampanjer
- Nettsider
- Veiledningsbrev
- Sosiale medier
- Podcast
- Pressemeldinger
- Artikler
- Nyhetssaker

På denne måten kan eksempelvis arbeidsgiver:

- få kunnskap om psykososiale risikofaktorer
- få kunnskap om verktøy for risikovurderinger
- forstå hvordan de kan kartlegge og risikovurdere psykososiale risikofaktorer slik at arbeidsgiver kan iverksette tiltak mot uhelse, fravær og frafall

Veiledning kan benyttes alene, men også i kombinasjon med andre virkemidler, som regelverksutvikling og tilsyn.

14.3.2. Bransjetilpasset veiledning - målgruppefokus

Arbeidsmiljøet kan variere betydelig. Det er derfor hensiktsmessig med veiledning som er tilpasset den enkelte bransje. Det som fungerer godt for en yrkesgruppe, trenger ikke nødvendigvis å være like effektivt for en annen.

Bransjerettet fokus i veiledningen kan bidra til å skape bevissthet og kunnskap om utfordringene som er unike. Ved å identifisere og adressere spesifikke risikofaktorer og problemer knyttet til arbeidsmiljøet i ulike bransjer, kan man utvikle målrettede tiltak som tar hensyn til de spesifikke behovene til de ansatte og virksomheten.

Veiledning på bransjenivå kan bidra til å forebygge og håndtere psykososiale arbeidsmiljøutfordringer på ulike måter. Den kan bidra til å øke kunnskapen om hva som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet i en bestemt bransje. Dette kan omfatte faktorer som høyt arbeidstempo, mangel på kontroll over arbeidssituasjonen, emosjonelle krav, konflikter eller mobbing på arbeidsplassen. Ved å identifisere slike faktorer kan man sette i gang tiltak som adresserer de direkte.

Ved å fokusere på bransjespesifikke utfordringer og behov, kan det utvikles målrettede tiltak som forebygger og adresserer psykososiale utfordringer. Gjennom bransjeprogrammene mobiliseres både arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter til å ta fatt i felles erkjente utfordringer i visse bransjer. Dette skaper en plattform for å diskutere og implementere løsninger som er tilpasset bransjespesifikke utfordringer. Ved å involvere alle interessenter blir det lettere å få aksept og forpliktelse til de foreslåtte tiltakene.

14.3.3. Informasjon på arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet.no er Arbeidstilsynets hovedkilde til informasjon om arbeidsmiljølovens krav, og Arbeidstilsynets mest brukte veiledningskanal. Nettstedet tilbyr virksomheter og ansatte informasjon og verktøy for at de selv skal kunne skape et godt arbeidsmiljø på sin arbeidsplass.

Arbeidstilsynet har som mål at hjemmesiden skal

- ha informasjon og veiledning av høy kvalitet
- være tilpasset brukerne slik at de finner, forstår og bruker informasjonen de trenger
- være den foretrukne nettsiden for informasjon om arbeidsmiljø i Norge.

Arbeidstilsynet.no består i dag av ulike typer innhold. Her publiseres regelverk og godkjenningsregistre, høringer og nyheter. I tillegg er det mange faktsider som er veiledning om arbeidsmiljøfaglige tema. På hjemmesiden gis det i tillegg informasjon om aktuelle webinarer, kurs og arrangementer.

Selv om arbeidstilsynet.no har god informasjon om psykososialt arbeidsmiljø i dag, viser kunnskapsgrunnlaget (se SINTEFs kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø og tilbakemeldinger på innspillseminaret) at ikke alle virksomheter bruker arbeidstilsynet.no som kilde til informasjon om psykososialt arbeidsmiljø. Selv om mange bruker nettstedet som kilde, eller om de bruker andre kilder som informasjon om temaet (for eksempel NAV.no), er det fortsatt mange som synes det er vanskelig å forstå hva psykososialt arbeidsmiljø er og hvordan man kan jobbe med det.

Arbeidstilsynet bør derfor fortsette jobben med å gjøre aktuelle sider om psykososialt arbeidsmiljø enda bedre for å nå målet om at veiledningen skal sette virksomhetene bedre i stand til å forstå hva psykososialt arbeidsmiljø handler om, og hvordan de kan jobbe med det. De faktorene som vi anbefaler å trekke frem bør uavhengig eventuell regelverksendring, omtales på nettsidene, og herunder som del av det forebyggende arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø.

Forutsatt at anbefalte tiltak om ny regulering blir fulgt opp og gjennomført, må hjemmesidene også oppdateres i tråd med nytt regelverk.

14.3.4. Samarbeid mellom partene i arbeidslivet og Arbeidstilsynet om veiledning

Partene i arbeidslivet har ofte en felles interesse med både arbeidsgivere og arbeidstakere i å skape fullt forsvarlige arbeidsforhold. Som ledd i dette arbeidet har partene en viktig veiledningsrolle både om regelverket, men også om hvordan virksomhetene bør jobbe for å oppfylle lovens krav.

Samarbeid mellom Arbeidstilsynet og partene er nyttig og et viktig bidrag for å sikre at virksomhetene jobber godt forebyggende.

Samarbeid innen veiledning rettet mot både arbeidsgivere, arbeidstakere og andre sentrale HMS aktører, vil kunne

- bidra til økt bevisstgjøring om hva som er viktig å sette søkelys på i forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- bidra til felles forståelse av begrepet psykososialt arbeidsmiljø
- gi informasjon og kunnskap om innholdet i psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer
- gi informasjon og kunnskap om sammenhengen mellom psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer og arbeidshelse
- gi tips og råd til hvordan man kan jobbe forebyggende i praksis
- gi relevante tiltak som arbeidsgiver kan iverksette i samarbeid med de ansatte i virksomheten
- gi informasjon om regelverket

14.4. Arbeidstilsynets innsats på det psykososiale området – mer målrettet tilsyn

Arbeidstilsynet har et stort myndighetsområde som omfatter rundt 223 000 virksomheter med 2,8 millioner ansatte i det norske, landbaserte arbeidslivet. Tilsyn er et sentralt virkemiddel for Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet er risikobasert. Det betyr at etatens innsats prioriteres der risikoen er høyest for eksempelvis ugunstige helseutfall som følge av arbeidet.

Arbeidstilsynet har de siste 20 årene gjort regelmessige tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø som tema. Dette er omtalt i rapportens kapittel 10. [Arbeidstilsynets Risikobilde 2023 \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#) er arbeidsrelaterte psykiske plager trukket frem som ett av fire prioriterte arbeidsmiljøproblemer. Arbeidsmiljøproblemene som er løftet frem i Arbeidstilsynets Risikobilde er prioritert ut fra en vurdering av problemets alvorlighet, omfang, forebyggingspotensial og kvaliteten på kunnskapen om problemet.

Kunnskapsgrunnlaget i denne rapporten bekrefter langt på vei at arbeidsrelaterte psykososiale arbeidsmiljøproblemer, i tråd med Arbeidstilsynets Risikobilde, er et viktig område å føre tilsyn med. Det er derfor viktig at Arbeidstilsynet fortsetter å føre tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø. Samtidig er det viktig å vurdere behovet for å i enda større grad målrette tilsynsinnsatsen mot virksomheter som har størst risiko for problemer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet bør også vurdere å utarbeide enda mer treffsikre akseptkriterier i forbindelse med tilsyn med dette området slik at det i størst mulig grad blir vurdert likt av alle inspektørene og vi kan veilede likt på tilsyn.

Eventuelle presiseringer i lov og/eller forskrift, som foreslått i kapittel 13, kan etter Arbeidstilsynets vurdering også bidra til mer effektive og treffsikre tilsyn knyttet til psykososialt arbeidsmiljø.

14.5. **Anbefalinger**

På bakgrunn av det ovenstående anbefaler Arbeidstilsynet tiltak utover de juridiske tiltak som anbefales i kapittel 13. Dette gjelder både innen opplæring, veiledning og tilsyn. En slik kombinasjon av virkemidler kan samlet sett løfte psykososialt arbeidsmiljøarbeid, og hjelpe virksomhetene å jobbe bedre forebyggende med dette temaet.

15. Konsekvenser

I dette kapitlet vurderes økonomiske og administrative konsekvenser av tiltakene som ble skissert i kapittel 13. Endringene vil være av opplysningshensyn, og klargjøre hva som menes med ulike begrep innenfor psykososialt arbeidsmiljø. [Teori innen adferdsvitenskap \(bi.team\)](#) tilsier at selv små endringer i et menneskes miljø som påvirker valgene det mennesket tar kan ha store konsekvenser på adferd. Som for eksempel en tydeliggjøring og konkretisering av begrep.

15.1. Berørte grupper

Et tiltak som innebærer en tydeliggjøring av regelverket, vil direkte påvirke alle som er omfattet av det. Det vil si alle virksomheter som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i arbeidsmiljøloven eller gjeldende forskrift. [Totalt sett er det litt over 200 000 slike virksomheter i Norge \(ssb.no\)](#). Det følger også at arbeidstakere vil kunne bli berørt, enten direkte eller indirekte, av tiltaket.

[Små og mellomstore bedrifter, det vil si bedrifter med mellom 1 og 100 ansatte, representerer cirka 99 prosent av alle bedrifter i landet, og 47 prosent av arbeidstakere i privat sektor \(nho.no\)](#). [De står samlet for nær halvparten av den årlige verdiskapingen \(menon.no, PDF\)](#). Med andre ord er det hovedsakelig små og mellomstore bedrifter som blir direkte berørt av tiltaket. Dette er virksomheter med svært ulike arbeidsmiljøutfordringer, samt ressurser, vilje og evne til å håndtere utfordringene.

På grunn av størrelsen på gruppen som blir berørt, både i antall, men også med tanke på verdiskaping, blir også det norske samfunnet berørt av tiltaket.

15.2. Vurdering av kostnadsvirkninger

15.2.1. Kostnader for enkelte virksomheter

Tiltaket medfører *ikke* en utvidelse av de berørtes plikter når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø. Dette betyr blant annet at virksomheter ikke påføres noen ekstra økonomiske eller administrative kostnader av at tiltaket gjennomføres.

Det antas derimot at de virksomhetene som eksempelvis

- ikke har hatt en god nok forståelse av hvordan de skal jobbe forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø
- ikke har kjent seg igjen i begrepsbruken og dermed ikke ansettreglene knyttet til psykososialt arbeidsmiljø som relevant
- har bevisst unnlatt å følge reglene

vil kunne oppleve de største virkningene av tiltaket. Eventuelle økonomiske kostnader kan likevel ikke utledes av tiltaket, men av regelverket som gjelder allerede i dag. Det er således tale om kostnader de skulle hatt uavhengig dette tiltaket.

Det kan også tenkes at mange virksomheter, særlig små og mellomstore bedrifter, vil begynne å jobbe bedre med psykososialt arbeidsmiljø selv om regelverket ikke endres. Dette er fordi det legges til grunn at Arbeidstilsynet vil gjennomføre andre tiltak uavhengig av om reglene endres eller ikke og vil fortsette en målrettet innsats med å forebygge helsekonsekvenser som følge av psykososialt arbeidsmiljø. Dermed vil en del virksomheter stå overfor kostnader i forbindelse med tiltak som handler om psykososialt arbeidsmiljø selv i fraværet av tiltaket.

15.2.2. Budsjettkostnader for Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet fører allerede tilsyn med arbeidsmiljølovens regler om psykososialt arbeidsmiljø. Hvert år siden 2019 har, for eksempel, arbeidsrelaterte psykiske plager vært trukket frem som ett av fire prioriterte arbeidsmiljøproblemer. Arbeidstilsynets aktivitet rettet mot psykososiale arbeidsmiljøfaktorer vil derfor være høy, også om tiltaket ikke gjennomføres. Det samme gjelder kommunikasjonstiltak og kunnskapsformidling. Det er derfor grunn til å anta tiltaket ikke innebærer en økning i økonomiske eller administrative kostnader for Arbeidstilsynet utover det som kan dekkes innen eksisterende budsjetttrammer.

15.3. Vurdering av nyttevirkinger

15.3.1. Positive effekter på arbeidstakerhelse

I kunnskapsgrunnlaget var vi inne på at en betydelig andel av helseplager kunne vært unngått dersom flere risikofaktorer knyttet til psykososialt arbeidsmiljø hadde vært eliminert. Forskning viser videre at et godt arbeidsmiljø fører til en lang rekke kostnadsbesparelser for virksomheter på kort og lang sikt knyttet til lavere sykefravær, mindre produktivitetstap og økt kvalitet på arbeidet som er utført. [Samfunnsøkonomiske beregninger av Oslo Economics \(osloeconomics.no\)](https://osloeconomics.no) viser at et ikke-optimalt arbeidsmiljø koster virksomheter i Norge 30 milliarder kroner årlig.

Det å sette i gang et arbeid med psykososialt arbeidsmiljø fra et nullpunkt, eller å øke kvaliteten på arbeidet ved å jobbe mer forebyggende og systematisk, vil kunne føre til at virksomheten unngår betydelig kostnader i form av lavere sykefravær, økt produktivitet og kvalitet og styrket omdømme. Forskere har funnet årsakssammenhenger mellom kvaliteten på HMS-arbeidet i en virksomhet og virksomhetens inntjening.⁸⁷

[Teori innen adferdsvitenskap \(bi.team\)](#) tilsier at tydeliggjøring og presisering av begreper kan gi positive effekter.

Samtidig er det ikke helt umulig at enkelte virksomheter vil begynne å jobbe bedre med psykososialt arbeidsmiljø selv i fravær av regelverksendringer. I så fall vil noen av kostnadsbesparelsene kunne oppnås selv uten presiseringer i regelverket..

15.3.2. Reduserte offentlige utgifter

Tiltakene vil kunne muliggjøre en realisering av en betydelig samfunnsnytte knyttet til reduserte utgifter som følge av et lavere sykefravær, økt yrkesdeltagelse og reduserte helsetap. Helsetap er arbeidsrelaterte skader og sykdom som utgjør en kostnad for samfunnet. [The Global Burden of Disease Study 2013 \(GBD\) anslår det totale helsetapet i Norge til 31 236 uførejusterte leveår \(osloeconomics.no\).](#)

Hvis en betydelig andel av små og mellomstore bedrifter begynner å jobbe mer forebyggende og systematisk med psykososialt arbeidsmiljø på grunn av tiltaket, vil størrelsen på gruppen, det vil si antall virksomheter som potensielt blir berørt av tiltaket, tilsi at samfunnsnyttene totalt sett kan være betydelig. [Samfunnsøkonomiske beregninger viser at et ikke-optimalt arbeidsmiljø koster samfunnet 75 milliarder kroner årlig \(osloeconomics.no\).](#)

Erfaring fra Danmark tilsier at det kan bli enklere for Arbeidstilsynet med både tilsyn og veiledning for å bidra til det forebyggende arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø i virksomhetene.

15.3.3. Økt sysselsetting, produktivitet og effektivisering

Tiltakene vil kunne muliggjøre en realisering av en betydelig samfunnsnytte knyttet til økt verdiskapning i de fleste næringer – men spesielt innenfor helse og sosial og undervisning i offentlig sektor, og overnatting og servering, renhold og transport i privat sektor – som følge av økt produktivitet (fra bl.a. lavere sykefravær) og effektivisering (fra økt arbeidskvalitet) på virksomhetsnivå.

Del IV: Kommentarer fra partene i arbeidslivet

16. Kommentarer fra arbeidstakersiden

Tilbakemelding fra LO, Unio og YS til Arbeidstilsynet som gjengis i sin helhet:

LO, Unio og YS vil berømme arbeidsgruppen grundig arbeid, både ved gjennomgang av dagens regulering av psykososialt arbeidsmiljø og ved erfaringsinnhenting fra norske virksomheter om arbeid med og kunnskap om tema. I tillegg er det benyttet ulik nasjonal forskning og internasjonalt anerkjente forskningsmodeller for å forstå utfordringsbildet.

Hovedutfordringene ved å jobbe godt, forebyggende og systematisk med psykososialt arbeidsmiljø er forståelse for hva dette begrepet innebærer, og dermed hvordan jobbe med det. Reguleringen er utydelig da kravene er spredt i flere paragrafer. Det krever omfattende kunnskap om både forarbeider og forskning for å kunne omforme dagens regulering til praktisk arbeid. Det kan vi ikke forvente av ledere, verneombud og tillitsvalgte ute i virksomhetene, som er de som skal jobbe systematisk med psykososialt arbeidsmiljøarbeid.

Ledere, verneombud og tillitsvalgte bruker regelverket, så dette må være pedagogisk, tydelig og enkelt å forstå. Slik krav til psykososialt arbeidsmiljø nå er regulert i aml. § 4-3, skaper det en meget snever forståelse av hele dette arbeidsmiljøområdet og det er vanskelig å forstå den tette sammenhengen mellom det organisatoriske arbeidsmiljøarbeidet og det psykososiale. Loven bør endres, og vi støtter Arbeidstilsynets vurdering om et behov for et videre arbeid initiert av departementet.

I tillegg til lovendring, bør Norge ha en egen forskrift som regulerer psykososialt arbeidsmiljø. Den vil kunne være et godt verktøy for en samlet forståelse av hvordan jobbe med dette området, hva som må inngå i HMS-opplæring og et mer hensiktsmessig grunnlag ved tilsyn- og veiledningsarbeid. Det er hevdet at veiledere vil kunne innfri disse kravene, men vi mener kampanjer og veiledere ikke vil ha samme effekt som reguleringer. I EU har EUs arbeidsmiljøorgan, EU OSHA, kjørt flere kampanjer som har vært relaterte til psykososialt arbeidsmiljø. Disse har innbefattet veiledere. Likevel er det flere sterke krefter, blant annet EU-parlamentet, som mener et eget direktiv må til. Sveriges EU-presidentskap arrangerte våren 2023 et HMS-toppmøte. I den offisielle hovedkonklusjonen fra møtet ble psykososiale risikoer trukket fram som ett av tre voksende hovedutfordringer⁸⁸. Dette området trenger å løftes fram på lik linje med fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø.

Mange, særlig større velorganiserte virksomheter, jobber allerede godt med det, men det gjelder dessverre ikke alle. Erfaringsmessig vet vi at mange virksomheter må presses av tydelige reguleringer for at noe skal settes på dagsorden.

Ved Arbeidstilsynets råd og Arbeidstilsynets regelverksforum sin felles fagdag 21.6.23, kom det fram at arbeidsgiversiden er bekymret for at en forskrift vil innskrenke arbeidsgivers styringsrett. Som i Sverige og Danmark vil en forskrift kunne samle og tydeliggjøre. Målet er ikke å innføre flere krav enn det som allerede eksisterer i dagens reguleringer. Styringsretten vil ikke innskrenkes, en pedagogisk forskrift vil tvert imot kunne gi arbeidstakere en bedre forståelse av dens rammer.

Siden systematisk arbeid med psykososialt arbeidsmiljø i stor grad henger sammen med kunnskap, er opplæring også en del av Arbeidstilsynets rapport. Arbeidsgiver, og i delegert form mellomledere, har ansvaret for ansattes psykososiale arbeidsmiljø, og det er helt nødvendig at deres krav til HMS-opplæring tydeliggjøres. Innholdet i opplæringen bør forskriftsfestes, og det bør kreves generell HMS-opplæring av mellomledere. I Norge finnes det heller ingen kvalitetssikring av kurstilbydere innen HMS-opplæring. LO, Unio og YS mener det er hensiktsmessig at denne problematikken også tas tak i.

17. Kommentarer fra arbeidsgiversiden

Tilbakemelding fra KS og NHO til Arbeidstilsynet som gjengis i sin helhet:

KS og NHO vil i det følgende utdype enkelte av våre synspunkter til den foreslåtte forskriften og Arbeidstilsynets rapport.

Rapporten legger i for stor grad ensidig vekt på arbeidsgivers plikter. Vi savner fokus på arbeidstakers medvirkningsplikt. Ansvar for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø ligger hos både arbeidsgiver og arbeidstaker og rapporten burde gitt et tydeligere og mer balansert presentasjon av både arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar og medvirkningsplikt.

Vi mener hovedmålsettingen med arbeidet som har ledet frem til rapporten og foreslåtte forskrift, er å finne virkemidler som kan bidra til å forstå innholdet i kravene til det psykososiale området, og hvordan den enkelte virksomhet i praksis kan jobbe med dette. Vi mener regulering i forskrift på dette tidspunktet ikke vil bidra til å løse de utfordringer som rapporten påpeker. Dette er et komplekst og sammensatt område som må tilnærmes på andre måter for å skape forståelse og læring. På nåværende tidspunkt mener vi at en effektiv tilnærming til arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet, er bransjetilpassede veiledninger. Bransjetilpassede veiledninger vil gi virksomhetene fleksibilitet til å tilpasse arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet etter deres egne behov og situasjoner. Ved å involvere bransjeorganisasjonene, fagforeninger og eksperter i utviklingen av veiledningsmateriale kan man adressere de underliggende problemene og utfordringene på en grundig og nyansert måte.

Dersom Arbeidstilsynet ser det som formålstjenlig å gå videre i arbeidet med lov- og forskriftsfesting, vil vi knytte noen kommentarer til denne prosessen.

For at virksomheter skal forstå hvordan de skal arbeide med psykososialt arbeidsmiljø og innarbeide dette som en del av sitt HMS-system, er det viktig å tydeliggjøre sammenhengen mellom de organisatoriske og psykososiale faktorene i arbeidsmiljøet. Vi støtter derfor en helhetlig gjennomgang av regelverket på dette området. En nærmere regulering i lov og forskrift bør derfor avventes til resultatene av en helhetlig gjennomgang av regelverket foreligger.

Slik forslagene til regulering i forskrift foreligger, vil disse etter vårt syn innebære flere plikter for arbeidsgiver. Vi savner en vurdering av balansegangen mellom arbeidsgivers adgang til å styre, lede og organisere arbeidet på en god og effektiv måte, sett opp mot kravene som ligger i et tilfredsstillende psykososialt arbeidsmiljø, slik at bestemmelsene ikke skaper unødvendige hindringer og utilsiktede konsekvenser.

Vi mener videre at Arbeidstilsynets bruk av sanksjoner på dette området ikke er tilstrekkelig vurdert og diskutert. Arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet er basert på skjønnsmessige vurderinger og gjerne i en mellommenneskelig kontekst. Dette er derfor et område som i større grad er egnet for dialog og veiledning og ikke for tilsyn med

sanksjoner. På dette feltet bør det sees nærmere på hvordan Arbeidstilsynet i Danmark har regulert sanksjonering ved brudd på forskriften.

Det er ressurskrevende å finne frem i et sammensatt HMS-regelverk og en forskriftsfesting vil kunne innebære økt administrasjon og kostnader for arbeidsgiver. Vi savner en bredere redegjørelse av de økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene som fremsettes i forskriften.

-
- ¹ Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis, *Work & Stress*, 31:2, 101-120.
- ² Hansen, T., Lidsmoes, L. C., Laursen, P., Mathiassen, L., Jensen, A.-M., Suhr Raby, C., Sorensen, L., Jurvelius, H., Rintala, J., Hardarson, S. et al. (2015). Psychosocial Working Environment. Workplace Inspection of the Psychosocial Working Environment in the Nordic Countries. Nordic Council of Ministers, Denmark
- ³ [COPSOQ III. Guidelines and questionnaire \(copsoq-network.org, PDF\)](https://copsoq-network.org/)
- ⁴ [Nettsidene til Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse \(noa.stami.no\)](https://noa.stami.no/)
- ⁵ [Nettsidene til Arbeidstilsynet \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no/)
- ⁶ Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain – Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- ⁷ Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- ⁸ Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1969). Mot en ny bedriftsorganisasjon: eksperimenter i industrielt demokrati. Oslo: Tanum
- ⁹ Thun, S., Buvik, M. P., Øyum, L., & Ose, S. O. (2022). Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid: Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø. SINTEF. Rapport 2022:00937.
- ¹⁰ [Friberg, E., Alexanderson, K., Bergsten, E. L., Nyman, C. S., & Svedberg, P. \(2023\). Organisatorisk och social arbetsmiljö \(OSA 2015:4\). Hur har föreskrifterna tillämpats och har sjukskrivningarna påverkats sedan de implementerades? Karolinska Institutet \(ki.se, PDF\)](https://ki.se/)
- ¹¹ Saksvik, P. Ø. & Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget
- ¹² van der Noordt M, IJzelenberg H, Droomers M, Proper KI: Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and environmental medicine* 2014, 71(10):730-736.
- ¹³ Faragher EB, Cass M, Cooper CL: The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine* 2005, 62(2):105-112.
- ¹⁴ Saksvik, P. Ø. & Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget
- ¹⁵ Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- ¹⁶ Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies, *Work & Stress*, 33:1, 76-103
- ¹⁷ Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain – Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- ¹⁸ Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- ¹⁹ Harvey, S. B., et al. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and environmental medicine* 74(4), 301-310.
- ²⁰ Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*, 47(7), 489–508.
- ²¹ Lang, Jessica, et al. (2012). Psychosocial work stressors as antecedents of musculoskeletal problems: a systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies. *Social science & medicine* 75(7), 1163-1174.
- ²² Johannessen, H.A. & Sterud, T. (2017). Psychosocial factors at work and sleep problems: a longitudinal study of the general working population in Norway. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90, 597–608.
- ²³ Knardahl, S. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær-Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning* 19(2), 179-199.
- ²⁴ Aagestad, C. et al. (2014). Work-Related Psychosocial Risk Factors for Long-Term Sick Leave: A Prospective Study of the General Working Population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56(8), 787-793.
- ²⁵ Knardahl, S., et al. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: A systematic review with meta-analyses. *BMC public health* 17(1), 1-31.
- ²⁶ Lesener, T., et al. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies, *Work & Stress*, 33(1), 76-103.
- ²⁷ Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- ²⁸ Meng, A., et al. (2020). Factors contributing to retirement decisions in Denmark: Comparing employees who expect to retire before, at, and after the state pension age. *International journal of environmental research and public health*, 17(9).
- ²⁹ Hammer, T. H., et al. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 83-97.
- ³⁰ Saksvik, P. Ø., et al. (2013). Social relations at the collective level: The meaning and measurement of collective control in research on the psychological work environment. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3, 31-46.
- ³¹ Thun, S., et al. (2013). The impact of supervisors' attitudes on organizational adjustment norms and attendance pressure norms. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 5(2), 15–31.
- ³² Saksvik, P. Ø., et al. (2017). From sickness absenteeism to presenteeism. I P. Ø. Saksvik & M. Christensen (Red.), *The Positive Side of Occupational Health Psychology*, s. 125-134.
- ³³ Niedhammer, I., et al. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*, 47(7), 489–508.

-
- ³⁴ Harvey, S.B., et al. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occup Environ Med*, 74(4), 301-310.
- ³⁵ Nielsen, M.B. and Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A metaanalytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309-332.
- ³⁶ Duchaine, C.S., et al. (2020). Psychosocial Stressors at Work and the Risk of Sickness Absence Due to a Diagnosed Mental Disorder: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA Psychiatry*, 77(8), 842-851.
- ³⁷ Johannessen, H.A., et al. (2013). Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *J Occup Environ Med*, 55(6), 605-13.
- ³⁸ Finne, L. B., et al. (2014). Psychological and social work factors as predictors of mental distress: a prospective study. *PLoS One*, 2014. 9(7).
- ³⁹ Sterud, T. & T. Tynes. (2013). Work-related psychosocial and mechanical risk factors for low back pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Occup Environ Med*, 70(5), 296-302.
- ⁴⁰ Sterud, T., et al. (2014). Work-related psychosocial and mechanical risk factors for neck/shoulder pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Int Arch Occup Environ Health*, 87(5), 471-81.
- ⁴¹ Christensen, J. & Knardahl, S. (2012). Work and back pain: a prospective study of psychological, social and mechanical predictors of back pain severity. *European journal of pain*, 16(6), 921-933.
- ⁴² Christensen, J. O., et al. (2018). Comprehensive profiles of psychological and social work factors as predictors of site-specific and multi-site pain. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(3), 291-302.
- ⁴³ [Clausen, T., et al. \(2022\). Sammenhænge mellem kombinationer af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsrelaterede udfald blandt arbejdstagere i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø \(nfa.dk\).](#)
- ⁴⁴ Aagestad, C., et al. (2017). Arbejdsmiljøet i Norge og EU - En sammenlikning. STAMI-rapport, årgang 18, nr. 3. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt
- ⁴⁵ Christensen, J. O. et al., (2021). Future of work – Work environment and occupational health. A modified Delphi survey of work environment experts in Norway and Denmark. STAMI-rapport, årgang 22, nr. 2. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- ⁴⁶ Aagestad, C., et al. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(8), 787-793.
- ⁴⁷ Johannessen, H. A., et al. (2013). Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Journal of occupational and environmental medicine*, 55(6), 605-613.
- ⁴⁸ Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial and mechanical risk factors for neck/shoulder pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *International archives of occupational and environmental health*, 87(5), 471-481.
- ⁴⁹ Sterud, T. & Tynes, T. (2013). Work-related psychosocial and mechanical risk factors for low back pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Occupational and environmental medicine*, 70(5), 296-302.
- ⁵⁰ Knardahl, S., et al. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. *BMC public health*, 17(1), 1-31.
- ⁵¹ Fabius, R., et al. (2016). Tracking the Market Performance of Companies That Integrate a Culture of Health and Safety - An Assessment of Corporate Health Achievement Award Applicants. *J Occup Environ Med*, 58(1), 3-8.
- ⁵² Foldspang, L., et al. (2016). Working environment and productivity - A register-based analysis of Nordic enterprises. København: Nordic Council of Ministers, 2014.
- ⁵³ Arends, I., Prinz, C., & Abma, F. (2017). Job quality, health and at-work productivity. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 195, OECD Publishing, Paris.
- ⁵⁴ Fauver, L., et al. (2018). Does it pay to treat employees well? International evidence on the value of employee-friendly culture. *Journal of Corporate Finance*, 50, 84-108.
- ⁵⁵ Mustard, C. A. & Yanar, B. (2023). Estimating the financial benefits of employers' occupational health and safety expenditures. *Safety Science*, 159:106008
- ⁵⁶ Derdowski, L. A. & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science*, 157.
- ⁵⁷ [Nielsen, K. \(2013\). Partisipatoriske Interventioner fra et Organisatorisk Perspektiv: PIOP. \(amff.dk, PDF\)](#)
- ⁵⁸ LaMontagne, A. D., et al. (2007). A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990–2005. *Int. J. Occup. Environ. Health*, 13, 268–280
- ⁵⁹ Boysen, K. R., et al. (2022). Kartlegging av sammenhengen mellom forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefravær på bransje- og virksomhetsnivå. Oxford Research
- ⁶⁰ Buvik, M. P., et al. (2018). Partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Hva er et godt forebyggende arbeidsmiljø og hvordan bidrar partssamarbeidet til dette. Rapport 2018-00851. Trondheim: SINTEF.
- ⁶¹ Buvik, M. P., et al. (2018). Partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Hva er et godt forebyggende arbeidsmiljø og hvordan bidrar partssamarbeidet til dette. Rapport 2018-00851. Trondheim: SINTEF.
- ⁶² [Folkestad, A. \(2022\). Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø – ut av bakevia? \(unio.no\).](#)
- ⁶³ Ose, S. O. (2016). Sykefravær, HMS og inkludering. Oslo: Gyldendal akademisk
- ⁶⁴ Ose, S. O. & Busch, H. J. (2020). HMS i offentlig sektor. Oslo: Gyldendal akademisk
- ⁶⁵ [Dystebakken, K. \(2023\). Synspunkt | Karoline A. Dystebakken: Er arbeidsmiljø noe annet enn HMS? \(dagensperspektiv.no\)](#)
- ⁶⁶ Eurofound & EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ⁶⁷ [Thun, S., et al. \(2022\). Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid: Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø. SINTEF. Rapport 2022:00937 \(sintef.no\).](#)
- ⁶⁸ [Thun, S., et al. \(2022\). Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid: Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø. SINTEF. Rapport 2022:00937 \(sintef.no\).](#)

-
- ⁶⁹ Gaupset, S., Hagen, I., Moløkken H., Skahjem, L.C. (2010). Inngangsdører til arbeidsmiljøet. Rapport fra metodeprosjektet 2007-20010. Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet
- ⁷⁰ Arbeidstilsynet. (2015). Hva melder legene? Rapport fra Register for arbeidsrelatert sykdom 2008-2012. Kompass Tema nr. 2 2015
- ⁷¹ Arbeidstilsynet. (2020). Mobbing og trakassering i arbeidslivet – Arbeidstilsynets erfaringer. Kompass – tema nr. 4 2020
- ⁷² World Health Organization. (2006). Declaration on workers health - approved at the seventh meeting of who collaborating centers for occupational health. Stresa.
- ⁷³ International Labour Office. (2004). Global strategy on occupational safety and health– conclusions adopted by the International labour conference at its 91st session. Geneva.
- ⁷⁴ Jain, A., et al., (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organizational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science & Medicine*, 302.
- ⁷⁵ Johannessen, H. A., et al. (2022). Do regulatory tools instigate measures to prevent work-related psychosocial and ergonomic risk factors? A process evaluation of a Labour inspection authority trial in the Norwegian home-care services. *BMC Research Notes*, 15(349).
- ⁷⁶ Garshol, B. F., et al., (2022). Effects of the Labour Inspectorate Authority’s regulatory tools on psychosocial and biomechanical work factors in Norwegian home care services: a cluster randomised controlled trial. *Occup Environ Med*, 79.
- ⁷⁷ Johannessen, H. A., et al. (2017). Effekter av myndighetstiltak på arbeidsmiljø og helse. En systematisk kunnskapsoppsummering. STAMI-rapport
- ⁷⁸ Tompa, E., et al. (2016). A systematic literature review of the effectiveness of occupational health and safety regulatory enforcement. *American journal of industrial medicine* 59.11 (2016): 919-933.
- ⁷⁹ Andersen, J. H., et al. (2019). Systematic literature review on the effects of occupational safety and health (OSH) interventions at the workplace. *Scand J Work Environ Health*, 45(2), 103-113.
- ⁸⁰ Boysen, K. R., et al. (2022). Kartlegging av sammenhengen mellom forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefravær på bransje- og virksomhetsnivå. Oxford Research
- ⁸¹ Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019-2022. Forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe 1. mai 2019.
- ⁸² Aksnes, S.Y., et al. (2023). IA Bransjeprogram i næringsmiddelindustrien – hva har vi lært? Erfaringer og undervisningsrefleksjoner tre år inn i programperioden. AFI-rapport 2023:02. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- ⁸³ [Prop. 48 LS \(2022-2023\) \(regjeringen.no\)](#) og [Innst. 353 L \(2022-2023\) \(stortinget.no, PDF\)](#)
- ⁸⁴ [Ot.prp. nr. 49 \(2004-2005\) punkt 7.3.5 \(regjeringen.no\)](#)
- ⁸⁵ Innst. 353 S (2022-2023). Foreløpig tidspkt for Stortingsbehandling er satt til 1. juni 2023
- ⁸⁶ Prop 48 LS s. 25
- ⁸⁷ Fauver L, McDonald MB, Taboada AG: Does it pay to treat employees well? International evidence on the value of employee-friendly culture. *Journal of Corporate Finance* 2018, 50:84-108.
- ⁸⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10582>

Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø

18.09.2023



Arbeidstilsynet