

Endringer i Arbeidsmiljøloven – økt fokus på psykososialt arbeidsmiljø

Advokat Claus Holm Isaksen

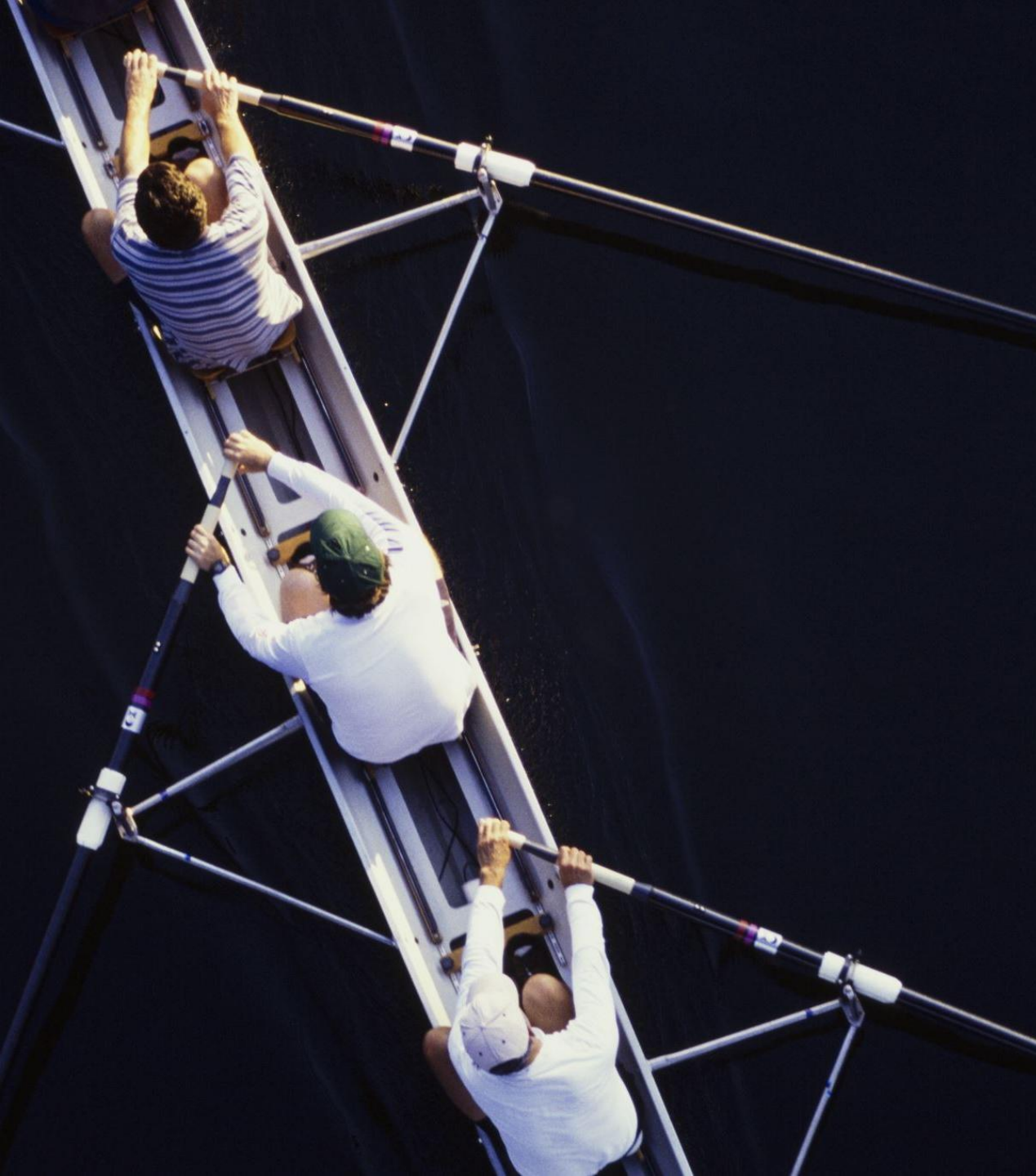


- Vestlandets største advokatfirma
- Støttespiller for et sterkt og bærekraftig næringsliv på Vestlandet 
- Fullservice: Bedrift | Eiendom | Offentlig | Privat
- 62 personer jobber i Harris

Dagens tema

- Arbeidsforhold – gjensidig forpliktende
 - Arbeidsgivers plikter
 - Arbeidstakers plikter
- Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet
- Endringer i bedriftsinterne aldersgrenser

Arbeidsforhold – gjensidig forpliktende



Arbeidsforhold er gjensidig

- Arbeidsforholdet er et **samarbeidsforhold**
- Begge parter** har rettigheter og forpliktelser
- Godt arbeidsmiljø skapes gjennom **gjensidig ansvar**

Arbeidsgivers ansvar aml. § 2-1

- Sikre at bestemmelser i loven overholdes. Fanebestemmelse.
- Overordnet ansvar for at arbeidsmiljøet er **fullt forsvarlig**
- Plikt til systematisk HMS-arbeid
- Forebygge:
 - Fysiske belastninger
 - Psykososiale utfordringer
 - Ulykker og helseskader
- Sørge for:
 - Tydelige roller og ansvar
 - Opplæring og informasjon
 - Medvirkning fra arbeidstakerne





Arbeidstakers plikt aml. § 2-3

- Plikt til å:
 - **Medvirke til et godt arbeidsmiljø**
 - Følge rutiner og sikkerhetsregler
 - Bruke verneutstyr
- Melde fra om:
 - Fare for liv og helse
 - Avvik og uheldige forhold
- Delta i:
 - Opplæring
 - HMS-arbeid

Arbeidsmiljøloven

kapittel 3 - HMS



I lovens kapittel 3 er kravene til forsvarlig HMS arbeid. Det er også gitt en egen forskrift (Internkontrollforskriften) som regulerer kravene. Arbeidsgivere er pålagt å sørge for et systematisk HMS arbeid «*på alle plan i virksomheten*».

Hensikten med kravene til HMS arbeidet er å unngå at det oppstår uønskede hendelser og et **forsvarlig arbeidsmiljø**. Arbeidet skal også sikre at det oppnås forbedring innen arbeidsmiljø, sikkerhet, forebygging av skader og eksterne hendelser mv.

Arbeidsgiver er pålagt å sørge for internkontroll med HMS arbeidet i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kravene i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 1A

Hvordan kan dette gå galt?

- Arbeidsgiver glemmer/dropper sine plikter
 - Er det styring?
 - Er det oppfølging?
- Arbeidstaker glemmer/dropper sine plikter
 - To kan ikke samarbeide?
 - En kan ikke samarbeide?

Kravene til psykososialt arbeidsmiljø



Kravet til psykososialt arbeidsmiljø - Hvor er vi?

- Arbeidsmiljølovens kapittel 4 – krav til arbeidsmiljøet.
- Det generelle kravet til arbeidsmiljøet i § 4-1
 - Har en fysisk side
 - Har en psykisk side.
- Kravet til det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3

Lovendringen i aml. § 4-3

- (1) Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.
- (2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet
 - a) uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeide
 - b) emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
 - c) arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet
 - d) støtte og hjelp i arbeidet

Endringer i forskrift om utførelse av arbeid som utfyller dette.



Hva endres?

Ikke noe som helst!

Ot.prp.94 L merknadene:

«Bestemmelsene i første og andre ledd er nye. Endringene presiserer gjeldende rett og vil ikke i seg selv innebære materielle endringer.»

Hvorfor fikk vi dette da:

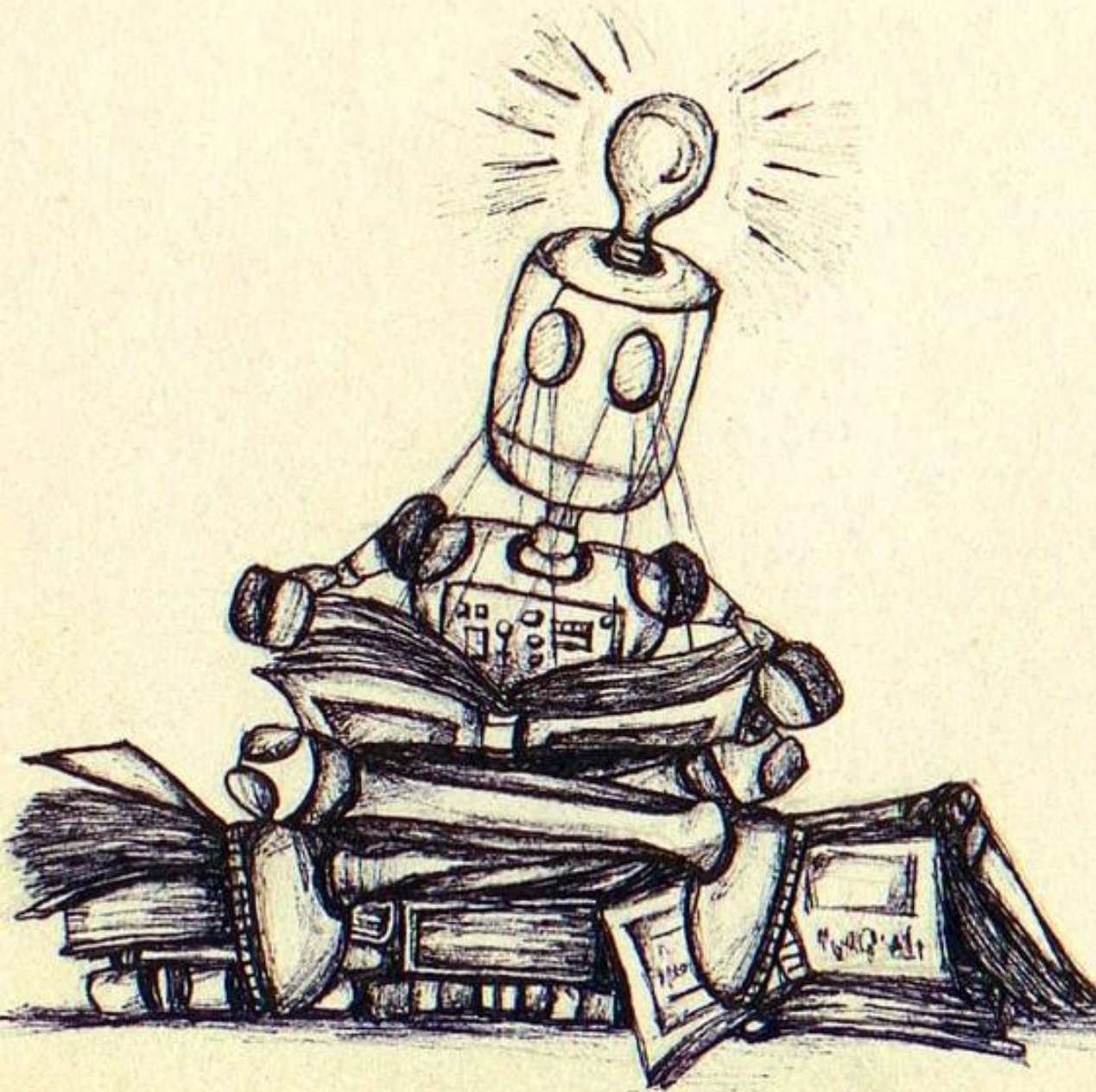
«Forslaget presiserer og utdyper arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på det psykososiale området med sikte på å gi bedre veiledning og større bevissthet om hva virksomhetene skal jobbe med for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø.»

Vil det føre til flere varslings- eller trakasseringssaker (er det reelt en skjerping)?

«Samtidig er arbeidsgiversiden overveiende kritisk, og til dels sterkt kritisk, til forslaget til nytt andre ledd i § 4-3.

Disse høringsinstansene mener at forslaget innebærer en skjerping av lovens krav, at det bidrar til å flytte fokuset i arbeidsmiljøarbeidet fra organisatorisk nivå til individnivå og at det skaper urealistiske forventninger og uklarhet med hensyn til hva som faktisk kreves. Arbeidsgiverorganisasjonene frykter på denne bakgrunn en økning i antallet konflikt- og varslingssaker. Også andre instanser har uttrykt seg i samme retning.»





Svaret

Departementet har merket seg, og tar på alvor, at arbeidsgiversiden legger til grunn at høringsforslaget i praksis vil kunne ha flere utilsiktede virkninger. På bakgrunn av høringsrunden, vil departementet derfor foreslå en noe moderert lovtekst i forhold til høringsforslaget. I stedet for å fastsette at «arbeidstaker [skal] beskyttes mot uheldige belastninger» som følge av de aktuelle faktorene, foreslås det at lovteksten kun skal angi at disse faktorene er psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Dette vil blant annet tydeliggjøre at lovendringen i seg selv ikke vil ha materiellrettslig betydning. Samtidig vil det ivareta intensjonen om blant annet å synliggjøre at «psykososialt arbeidsmiljø» har et videre virkeområde enn gjeldende lovbestemmelse kan gi uttrykk for

Forskrift om utførelse av arbeid kap 1A

1. 1A-1: Skal sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø ved å sørge for at *«arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres slik at det psykososiale arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.»*
2. 1A-2 Plikt til å kartlegge og gjøre risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet.
 - a) Kartlegge faktorer
 - b) Vurdere risikoen for skade på kort og lang sikt
 - c) Vurdere de enkelte faktorer og diss samlet.
 - d) I samarbeid med arbeidstakerne, tilpasset virksomhetens art, gjentas regelmessig, dokumenteres og inngå i HMS arbeidet.
3. 1A-3 Utarbeide planer og iverksette tiltak for å fjerne/ redusere risikoer.
4. 1A-4 Sørge for informasjon og opplæring av arbeidstakere.
5. 1A -5 MEDVIRKNINGSPLIKT



Hva er et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø?

Et arbeidsmiljø hvor arbeidstakere ikke:

- Utsettes for uklare krav og forventninger

- Utsettes for emosjonelle krav og belastninger

- Utsettes for arbeidsmengde og tidspress.

Som sammen med de øvrige rammebetingelsene for arbeidsforholdet gjør at det psykiske arbeidsmiljøet ikke er fullt forsvarlig.

Arbeidstakere må fortsatt tåle

- Uavklarte roller og situasjoner.
- Tunge emosjonelle saker.
- Stress og tidspress.
- En konflikt/diskusjon/uenighet eller to.
- Å få tilbakemelding om egne eventuelle feil/mangler.

Først hvor forholdene samlet gjør at det psykososiale arbeidsmiljøet ikke lenger er fullt forsvarlig foreligger et avvik.

Hva skal arbeidsgiver gjøre?

Ha oversikt over arbeidsmiljølovens krav.

HMS arbeid.

Vernearbeid.

AMU mv.

Gjennomføre et systematisk HMS arbeid.

Kartlegge risikoer (også de psykiske).

Vurdere disse

Dokumentere hvordan disse forebygges.

Huskelisten



Kan du reglene (og holder du deg oppdatert)?



Har du etablert rutiner?



Har du kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøets risikofaktorer?



Har du vurdert risikoene og evt. beskrevet forebyggende tiltak?



GJENTA

Forbudet mot trakassering, § 4-3 (5)

- «(5) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende...»

Enkeltsakene

- En arbeidstaker mener hen utsettes for et ikke fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.
- Ha en plan for behandling av slike saker på forhånd
 - Identifiser årsaken arbeidstakeren peker på?
 - Er det noe du som arbeidsgiver har identifisert og vurdert?
- Husk at det å få negative tilbakemeldinger er noe arbeidstakere i utgangspunktet skal og må tåle.
 - Holder arbeidsgivers faktiske forutsetninger?
 - Har arbeidsgivers behandling av saken vært saklig?
- NB! Notoritet.

Endring av bedriftsinterne aldersgrenser

Bedriftsinterne aldersgrenser fjernes

- Ikke lenger adgang til å ha egne bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år
- Ansatte kan kreve å stå i stilling til fylte 72 år.
- Virksomheter med tariffavtaler må:
 - Endre ved utløp av tariffperioden
 - Eller innen tre år.



Takk for meg!

Claus Holm Isaksen

Advokat / partner
E-post: chi@harris.no
Tlf: + 47 916 16 782

Harris
RETT RETNING



MOTIVATI®

Psykososialt arbeidsmiljø

Frokostmøte 15.01.2026

Harris og Motivati

Motivati

- Et enkelt, men kraftfullt verktøy for utvikling av et godt psykososialt arbeidsmiljø.
- Startet i 2014 av **Cecilie Lycke** i frustrasjon over all tiden som gikk til medarbeidersamtaler med lite nytteverdi.
- Rådgivere med bakgrunn fra HR og arbeids- og organisasjonspsykologi
- 7 ansatte med bred faglig og variert bakgrunn
- Over **15.000** brukere
- Norskutviklet



Dialog og oppfølging



Undersøkelser i forberedelse til dialog

- MotivasjonsanalysenTM for medarbeidersamtalen
- Oppfølgingssamtaler
- Oppfølging av nyansatt
- Sluttsamtale



Handlingsplan og notater

Ivareta oppfølgingen med notater og aktiviteter i handlingsplanen



Kompetanseutvikling

Kartlegg og tilrettelegg for utvikling av kompetanse i din virksomhet.



Medarbeiderundersøkelser

- KulturdriverenTM
- Trivselsundersøkelse
- Temperaturmåler
- Leders egnevaluering
- Intern kartlegging Likestilling og åpenhet (ESG)
- HMS- og risikoundersøkelser
- Kompetansekartlgging

Og flere andre...



Funksjoner

- Skreddersy undersøkelsene
- Rapport- og aggregeringsmuligheter
- Ledertilgang til sine ansatte

Hva er målet med lovendringen?

Få oss til å jobbe mer systematisk, forebyggende og dokumentert med å utvikle et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Tydeliggjøring av hva som inngår i et godt psykososialt arbeidsmiljø

Et godt psykososialt miljø lønner seg!



Definisjon for psykososialt arbeidsmiljø

(Arbeidstilsynet)

Arbeidstakernes opplevelse av arbeidet
og arbeidssituasjonen sin,
og samspillet mellom mennesker i arbeidet.

Diskusjon



Hva er hovedutfordringene med å skulle jobbe med utvikling av et godt psykososialt arbeidsmiljø med dette utgangspunktet?

«Det psykososiale arbeidsmiljøet kan beskrives som arbeidstakernes opplevelse av arbeidet og arbeidssituasjonen sin, og samspillet mellom mennesker i arbeidet.»

Hovedutfordringer

- Subjektive opplevelser
- Mye dreier seg om relasjoner
 - mellom individer og i grupper.
- Hver virksomhet er unik og påvirket av sin kontekst
 - Bransjen, virksomhetens egenart, ulik egenart innad, individuelle forskjeller
- I stadig endring - situasjonsavhengig
- Vanskelig å måle – avhengig av dialog, tillit, og kontinuerlig oppfølging

Det pekes oftest på trivselsfaktorene som viktigst for et godt psykososialt arbeidsmiljø, men forskning viser at et er forholdene knyttet til arbeidsoppgavene som er viktigst.
(STAMI)

Innholdet i arbeidet

Hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres

Ledelse

Samarbeid og relasjoner i virksomheten

Kontakt med mennesker som brukere, pasienter, elever, kunder eller andre

Arbeidstakernes kompetanse og øvrige forutsetninger

Vanlige områder med utfordringer i kontorbedrifter (STAMI)

- **Klare ansvarsforhold og sosial støtte**
- **Omstilling og endring**
- **Den fysiske arbeidsplassen**
- **Arbeid hjemmefra - balanse mellom jobb og privatliv**
- **Konsentrasjonskrevende arbeid og forstyrrelser** (over 60% i åpne landskap)
- **Ubalanse mellom innsats og belønning**
- **Tilbakemelding fra leder – bli sett**
- **Konflikter**

TID TIL Å LEDE

Eksempler på et godt psykososialt arbeidsmiljø

- Det er balanse mellom det som er krevende og belastende, og det som bidrar til motivasjon, støtte, mestring eller utvikling
- Det er tydelig for de ansatte hvilke oppgaver, roller og ansvar de har, og hva som kreves og forventes av dem
- Arbeidstakerne har innflytelse over arbeidshverdagen sin
- Kollegaer og ledere støtter og hjelper hverandre når det trengs



**Et godt psykososialt
arbeidsmiljø bygges
nedenfra**

**Medarbeidersamtalen
fortjener en renessanse!**

Den psykologiske kontrakt forvaltes i medarbeidersamtalen

MEDARBEIDER

ARBEIDSKONTRAKT

Stillingsbeskrivelse
Arbeidsmål

LEDER

Anerkjennelse

Å bli vist tillit

Å bli rettferdig behandlet

Forutsigbarhet

Rolleklarhet

Tilhørighet

Jobbtrygghet

FORVENTINGER



**TILLIT
RELASJON**



FORVENTINGER

Lojalitet

Innsats utover et nødvendig minimum

Konstruktivitet/
løsningsorientering

Tilgjengelighet

Endringsvillig

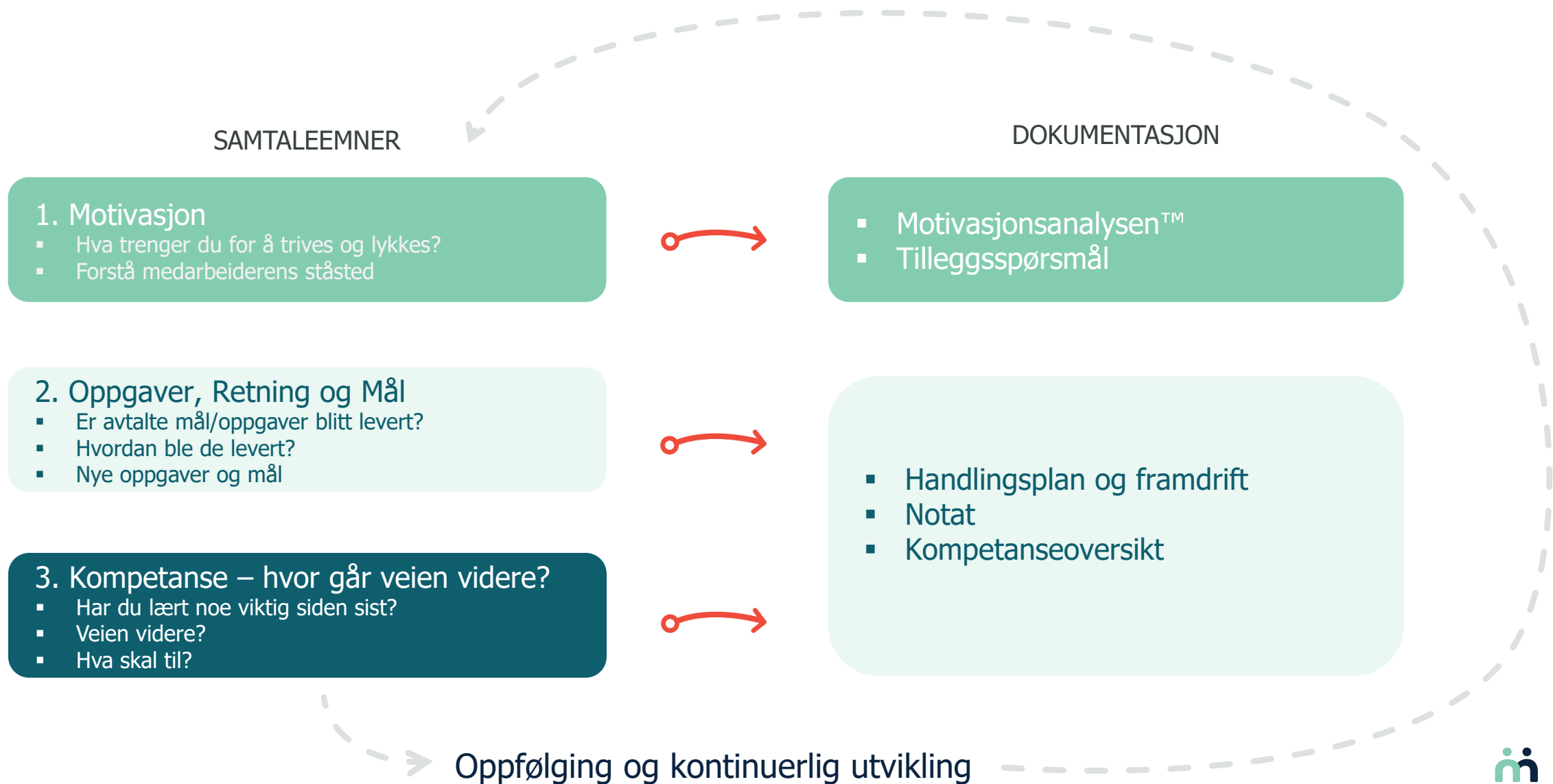
Ledere som vektla de ansattes grunnleggende behov i medarbeidersamtaler hadde en signifikant positiv effekt på psykologisk trygghet

Oppgaveorientert tilnærming hadde kun effekt i team med et moderat nivå av trygghet fra før.

Silvia Castro, Florian Englmaier, Maria Guadalupe - 2022

Medarbeidersamtalen med Motivati

Oppbygging som fremmer psykologisk trygghet





Et praktisk eksempel

Bli kjent med Per

- Har jobbet 2,5 år som controller i en ganske stor virksomhet
- Har samme oppgaver og ansvar som da han startet
- Er godt likt og blir ofte rådspurt av kollegene.
- Har et godt kollegialt forhold til lederen, Nora.
- Har prøvd å etterspørre nye utfordringer og mer ansvar, men det er så travelt alle veier, så ingenting har skjedd.



Et praktisk eksempel Bli kjent med Per

Per har nettopp sagt opp
jobben.

Det kom overraskende på
lederen, Nora...

- Har prøvd å etterspørre nye utfordringer og mer ansvar, men det er så travelt alle veier, så ingenting har skjedd.

Per sin vei ut av Drømmeprodusenten AS

Topp motivert og
fremtidsfull

Motivasjonen daler

Prøver å si fra at det mangler

Ingenting skjer

Tiden er moden for å se seg om

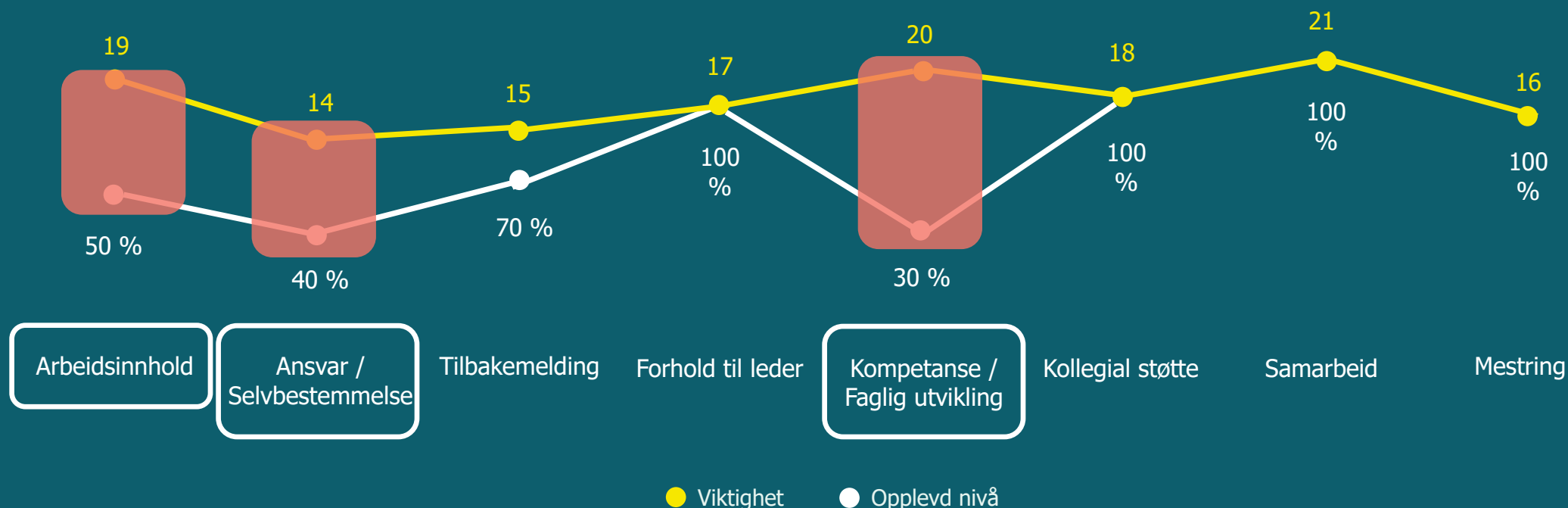
Aktiv jobbsøker

Får jobbtilbud og leverer oppsigelse

→ Turnover
Leder Astrid blir overrasket

Motivasjonsanalysen™

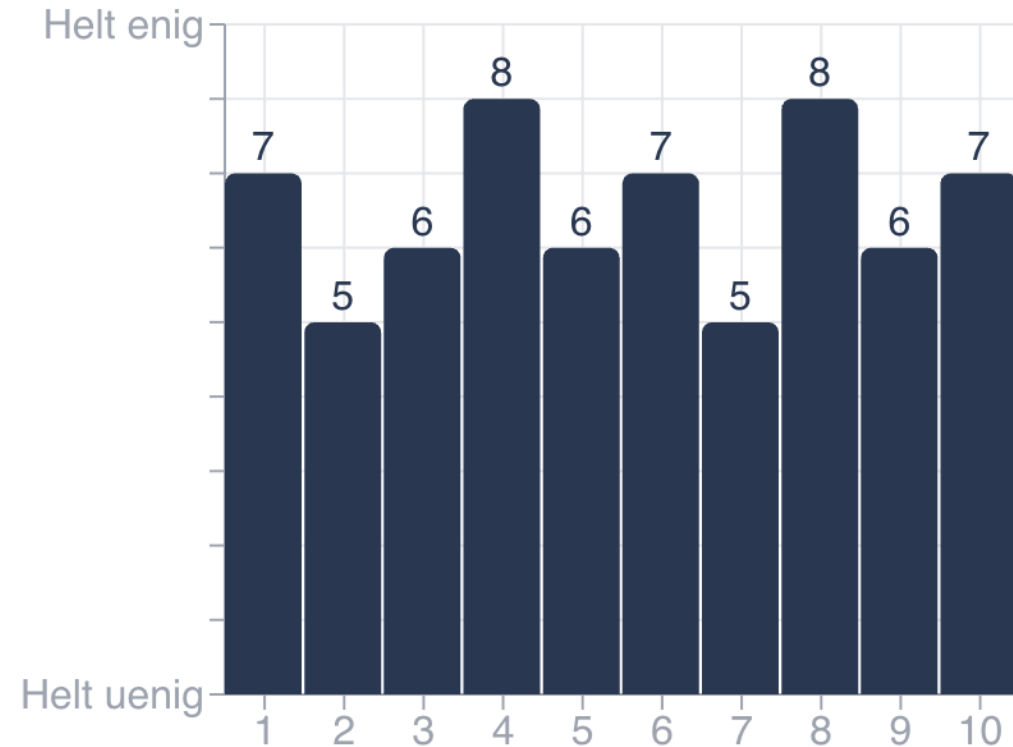
til Per da han var på trinn 3 i trappen og prøvde å si i fra.



Tilleggsspørsmål

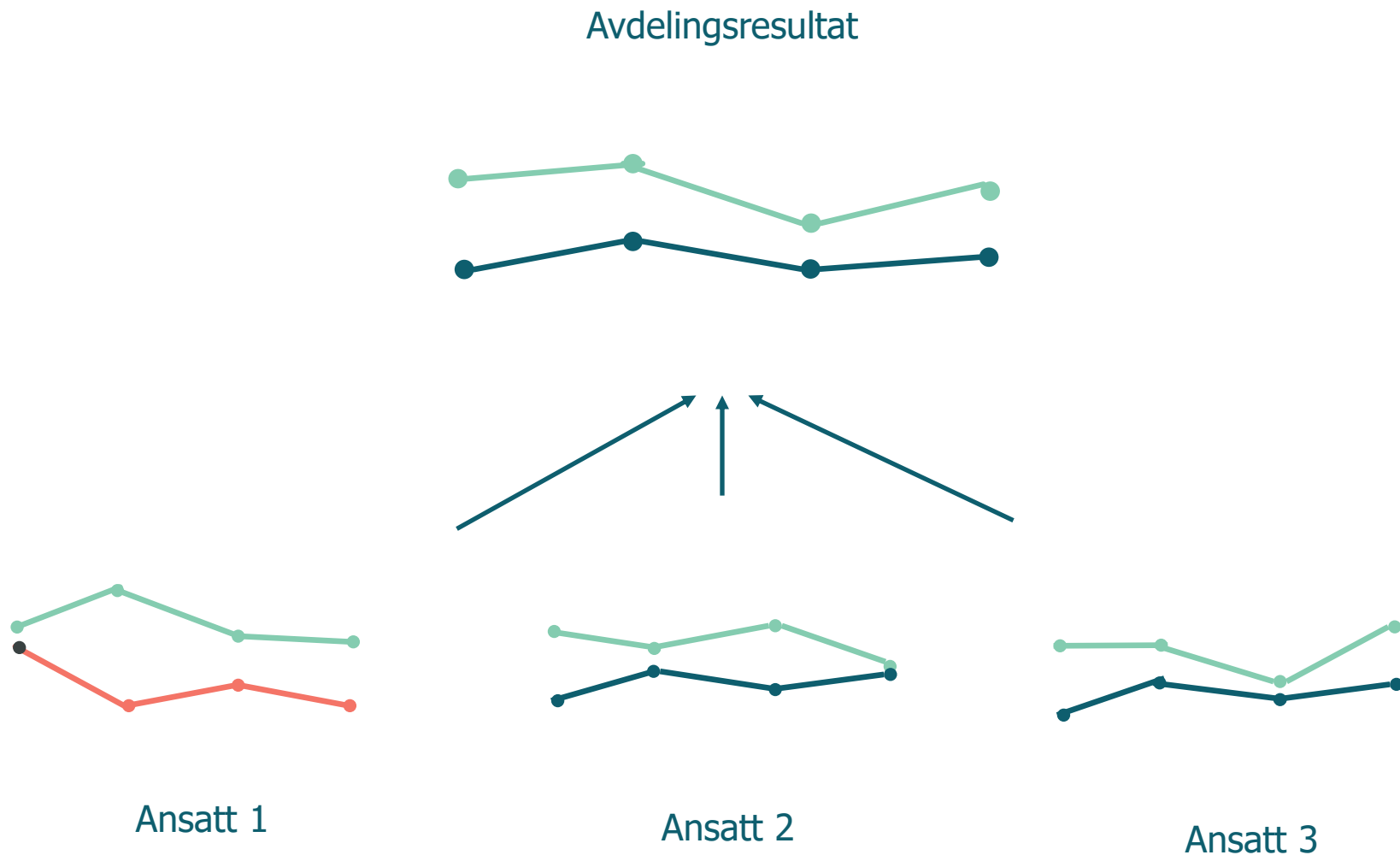
Utdypende spørsmål rundt:

- **Arbeidsklima** – omgangstone og samarbeid
- **Mestring** – trives og lykkes
- **Kompetanseutvikling** og -mobilisering
- **Tilbakemelding** – bli verdsatt og respektert
- **Hygienefaktorer** – Tid og Lønn



Utvikling av lederskapet og organisasjonen

Refleksjon og tiltak



Hvor starter vi?

- Kartlegg hva dere gjør i dag
 - Hva gjør vi for å forebygge uønskede effekter som sykefravær, turnover, konflikter?
 - Hva gjør vi for å fremme det gode psykososiale miljøet?
 - Fungerer det etter hensikten?
 - Dokumenteres det vi gjør godt nok?
 - Har vi en kultur som fremmer et godt samspill?

Loven krever risikovurdering

Risikovurdering handler om å vurdere sannsynligheten for at en uønsket hendelse eller arbeidsmiljøtilstand oppstår og hvilke konsekvenser det kan ha for arbeidstakernes helse, sikkerhet eller velferd.

Flere forhold kan til sammen utgjøre en større risiko enn enkeltvis. For eksempel tidspress kombinert med vold eller trakassering. Vi må også vurdere den samlede risikoen.

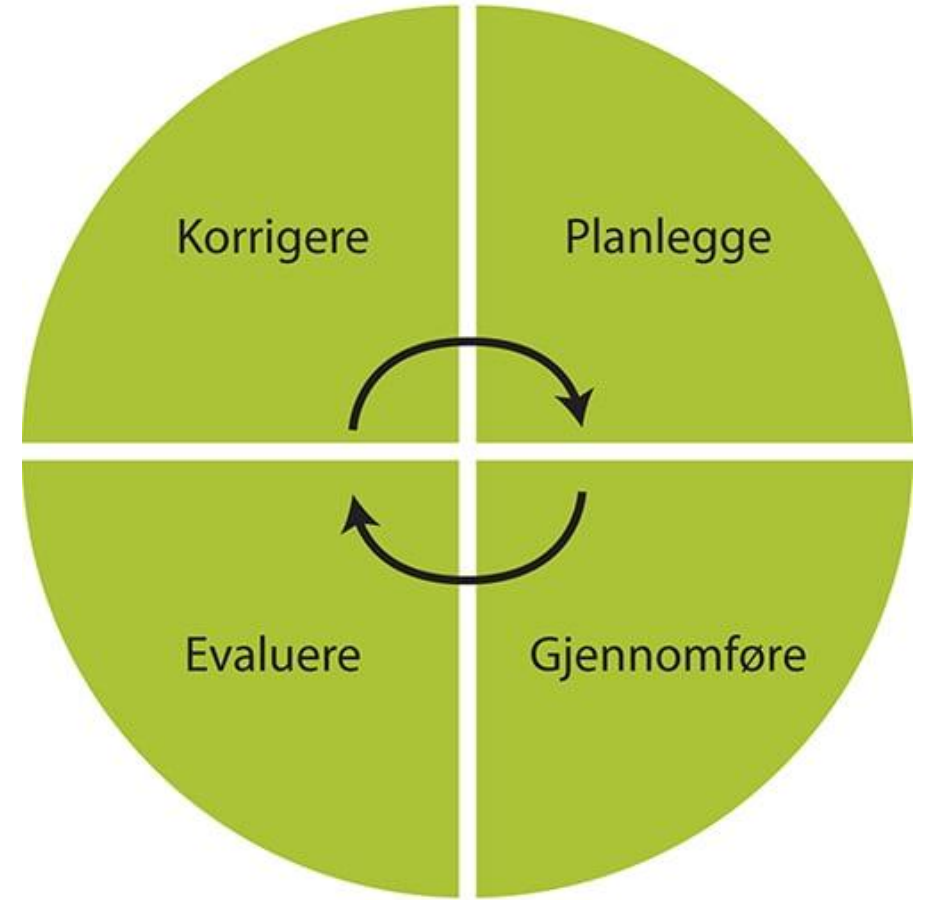


Kartleggingen

- Bruk flere kilder som
 - arbeidsmiljøundersøkelser, vernerunder, avviksmeldinger, medarbeidersamtaler, uformelle samtaler, etc.
- Kartleggingen bør omfatte psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan
 - føre til akutt skade
 - gi helseskadelige belastninger over tid
 - beskytte mot helseskadelige belastninger

Hva gjør vi med funnene?

- Prioriterer tiltak og dokumenterer gjennomføring
- Legger til rette for opplæring
- Sørger for nok informasjon
- Evaluerer
- Korrigerer



Noen avsluttende tips

- **Husk at arbeidsmiljø er ferskvare! Jobb systematisk, og gjør det til en del av det daglige arbeidet.**
- **Hold fokuset på aktiviteter som vil føre til resultater, fremfor absolutte mål.**
- **Glem «konkurranser» i å ha best arbeidsmiljø – din virksomhet er unik!**
- **Du finner godt støttemateriale på STAMI.no og i Idèbanken.no**
- **Involver og samarbeid med tillitsvalgt og vernesiden**
- **Vær tålmodig**



Fornøyde medarbeidere lønner seg!

Med deg på vårt nyhetbrev [her](#)

La oss vise deg hvordan Motivati gjør det forebyggende psykososiale arbeidet enklere for di bedrift. [Book en demo eller bare en prat](#)