



Psykososialt arbeidsmiljø – nytt lov- og regelverk

1

Alltid tilgjengelig

Skoler tar oppgjør med foreldre: – Grensen er nådd

Lærere blir nedringt av foreldre som vil ha raske svar. – Å mase på lærerne på kveldstid bør man absolutt ikke gjøre, sier leder i foreldreutvalg.

Inger Annette orket ikke lærerjobben: – Mye mas fra foreldre

Meldinger og telefoner fra foreldre gjorde at Inger Annette Stensen Barka sluttet som lærer. Hun opplevde at jobben aldri tok slutt.

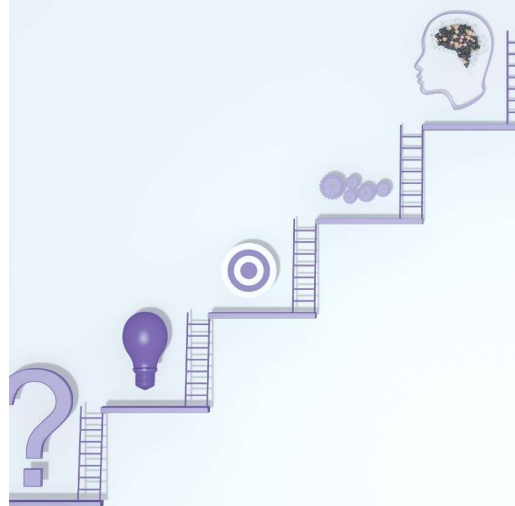


2

Hva innebærer "retten til å koble av"?

Definisjon: Retten for arbeidstakere til å ikke måtte svare på jobbrelaterte henvendelser (e-post, telefon, meldinger) utenfor arbeidstid, uten at det får negative konsekvenser.

Mål: Å motvirke en "alltid tilgjengelig"-arbeidskultur og sikre balanse mellom arbeid og fritid, spesielt i en digitalisert hverdag.



3

Right to disconnect

Fra:

Sendt: onsdag 4. september 2024 13:14

Til:

Emne: Automatic reply:

Dear all,

Thank you for yr message. I will be back tomorrow.

Kind regards,

The ETUC has a collective agreement on the right to disconnect and we take this right very seriously.

.....

European Trade Union Confederation
Confédération Européenne des Syndicats
Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Brussels
Tel: +32 472
www.etuc.org

**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**



4

Nytt direktiv på gang – Right to disconnect



Bakgrunn og tidligere skritt

Første konsultasjonsrunde ble gjennomført våren 2024

Initiativet bygger på Europaparlamentets vedtak i januar 2021, der 472 MEPs stemte for en resolusjon som ba Kommisjonen utarbeide et direktiv.



Andre fase av konsultasjoner pågår (juli-oktober 2025)
Europakommisjonen har startet andre fase av konsultasjoner med europeiske sosialpartnere (arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner) om et mulig EU-initiativ for retten til å koble av og rettferdig fjernarbeid.

Frist for innspill: **6. oktober 2025**

Temaer: retten til å koble av, ikke-diskriminering, tilgang til utstyr, databeskyttelse, overvåking, HMS.



Forventet fremdrift

Utkast til lovtekst kan komme i løpet av 2026.

Endelig direktiv forventes **tidligst i 2029**, gitt den lange prosessen og behovet for enighet mellom medlemslandene.

5

Deltakelse i EU-prosessen

- Norge engasjerer seg aktivt i **EUs konsultasjoner og forhandlinger** gjennom EØS-avtalen og den sosiale dialogen.
- Norske arbeidslivsorganisasjoner som **LO, Unio, KS og Spekter** deltar via SGI Europe og ETUC.
- **Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID)** har initiert forskning og følger utviklingen nøye.

Norsk lovgivning og vurdering av behov

- **Arbeidsmiljøloven** beskytter allerede arbeidstakers rett til fritid med tydelige regler om arbeidstid og overtid.
- En oppdatert **forskrift om hjemmekontor** trådte i kraft sommeren 2022 og fastslår at arbeidstidsreglene gjelder fullt ut ved hjemmearbeid.
- Et pågående **Fafo-prosjekt** (2024–2025) kartlegger norske arbeidstakers kontakt med jobb utenom arbeidstid, samt konsekvenser og reguleringer.

EØS-rettslig relevans

- Et eventuelt EU-direktiv vil være **EØS-relevant**, og Norge må vurdere innlemmelse i EØS-avtalen når det foreligger.
- Tidligere EU-direktiver om arbeidstid og arbeidsvilkår er allerede innlemmet i EØS-avtalen, og det er sannsynlig at et nytt direktiv om retten til å koble av også vil bli inkludert.
- **Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter** gir et visst vern, men det vurderes om dette er tilstrekkelig i en stadig mer digitalisert arbeidshverdag.

6

Unio truer KS med rettssak om deltid

To EU-dommer slår fast at deltidsansatte skal ha overtidsbetaling når de jobber mer enn sin avtalte arbeidstid. Nå varsler Unio mulige rettssaker i Norge.

Unio med leder Steffen Handal krever blant annet at deltidsansatte skal få tilbakebetalt for merarbeid



7

Stortinget vedtok lovendring 5. juni 2025

- **Endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 Krav til psykososialt arbeidsmiljø som:**
- Presiserer at lovkravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjelder psykososialt arbeidsmiljø
- Utvider listen i loven med flere eksempler på sentrale relevante psykososiale arbeidsmiljøfaktorer
- Presiserer at listen over psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i loven ikke er uttømmende
- Gjelder fra 1. januar 2026



8

Tidslinjen

Status – Hva er gjort så langt?

2016 – 2021: Påvirkningsarbeid overfor myndighetene

2021 – 2023: Arbeidstilsynet utreder ulike tiltak for å styrke og tydeliggjøre det psykososiale arbeidsmiljøet. Samarbeid med partene i arbeidslivet, bl.a gjennom to partssammensatt arbeidsgrupper

Sommer 2023: Arbeidstilsynets rapport «Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø» utarbeidet i samarbeid med partene

Høst 2024: Høring – Forslag til lovendringer og forskriftsbestemmelser

Vår 2025: Lovproposisjon – Prop 94 L (2024-2025) Regjeringen fremmer forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – krav til det psykososiale arbeidsmiljøet



9

Hva nå – videre prosess etter lovvedtaket

«Den nærmere reguleringen av arbeidsgivers plikter bør skje i forskrift og utdypes gjennom veiledninger. Det legges til grunn at Arbeidstilsynet og partene arbeider videre med forskriftsutformingen, i lys av høringsrunden og de overordnede lovbestemmelsene.»

Innst. 483 L (2024-2025)

Videre arbeid med utarbeidelse av forskrift høsten 2025

Utarbeidelse av veiledninger høsten 2026



10

Psykososialt arbeidsmiljø

Er du bygningsarbeider blir du beskyttet med hjelm på hodet og stål i skoene. Men hvilken beskyttelse har du når du må håndtere en frustrert pårørende eller en utagerende elev?

Det fysiske arbeidsmiljøet er godt regulert i Norge, men hva med det psykososiale arbeidsmiljøet?



11

11



12



13

Det er ikke lenger maskiner som sliter ut arbeidstakerne, det er andre folk.

"Disse yrkene har det verste arbeidsmiljøet"

145 inspektører i arbeidstilsynet har svart på hvilke problemer de ser på som de mest alvorlige og omfangsrrike.

- at lærere utsettes for vold og trusler
- arbeidsmiljøproblemer innen pleie og omsorg

Inspektørene erfarer at det i skoleverket er stort arbeidspress og mange eksempler på vold og trusler.

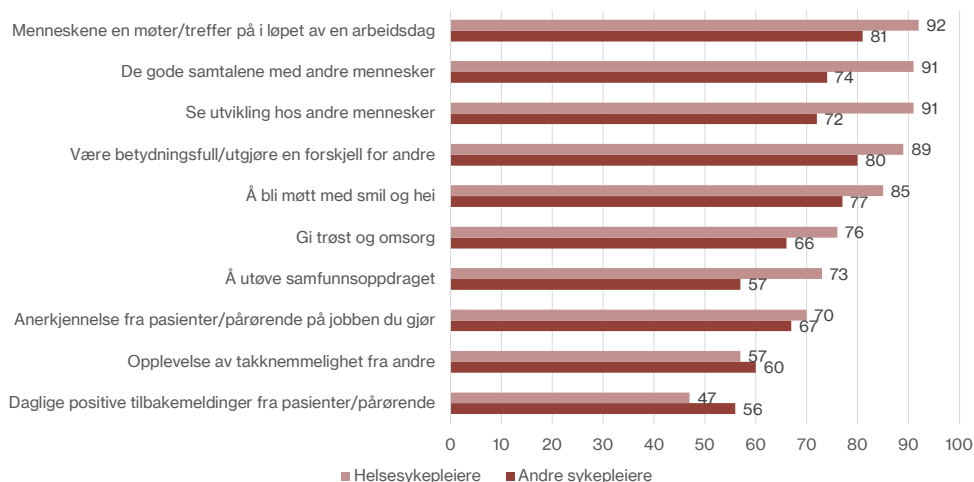
Ofte er det den enkelte lærer eller den enkelte skole som blir stående alene med problemet.



14

14

Givende og positive sider ved jobben

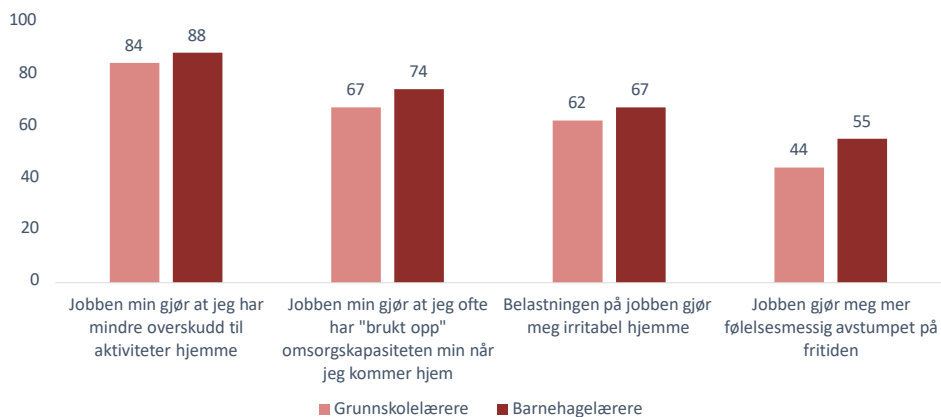


Prosent som i **stor/svært stort grad** opplever følgende forhold ved jobben som givende og positive

15

15

Hvordan jobben påvirker fritiden

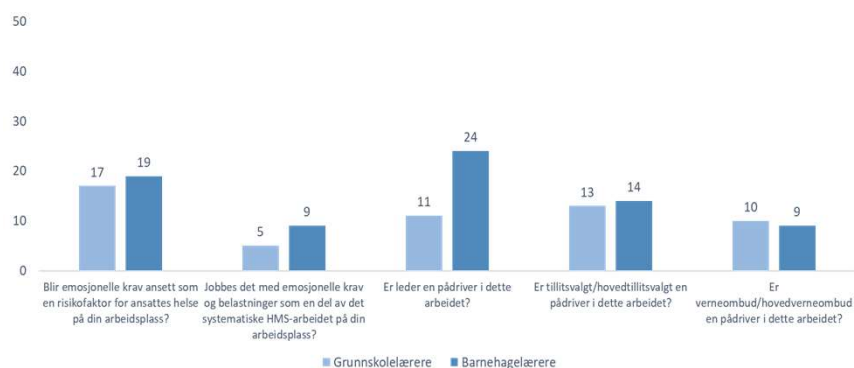


Prosent som er enig/helt enig i påstander om hvordan jobben påvirker fritiden

16

16

Emosjonelle krav og belastninger som en del av det systematiske HMS-arbeidet



Kun 5 % av grunnskolelærere og 9 % av barnehagelærere svarer at det i stor/svært stor grad jobbes med emosjonelle krav og belastninger som en del av det systematiske HMS-arbeidet på deres arbeidsplass.

Prosent som svarer i stor/svært stor grad på disse spørsmålene

17

17

Håndtering av emosjonelle og relasjonelle krav og belastninger



Hvem støtter når belastningen oppstår?

Kolleger og familien/venner er den viktigste støtten når belastninger oppstår.

Håndtering av belastende arbeidssituasjon skjer i størst grad ved at nære kolleger snakker sammen uformelt.

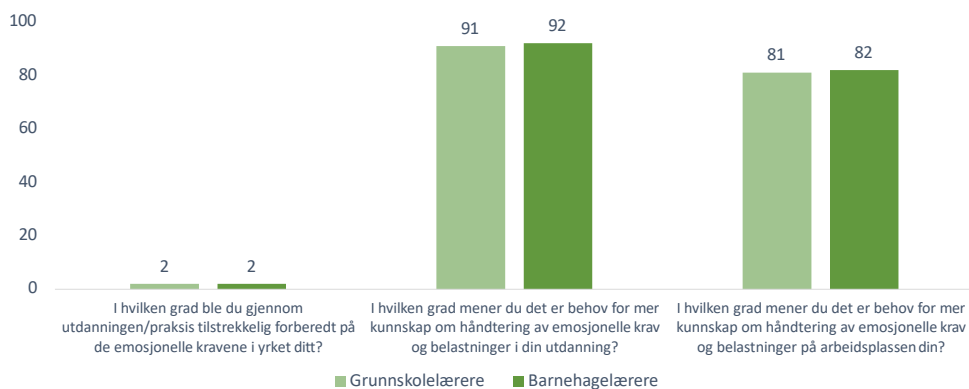
Felles møtepunkter i det daglige viktig for å dele og bearbeide inntrykk og for å luften ut.

Prosent som svarer at de ulike aktørene i stor/svært stor grad støtter når belastningen oppstår

18

18

Behov for mer kunnskap

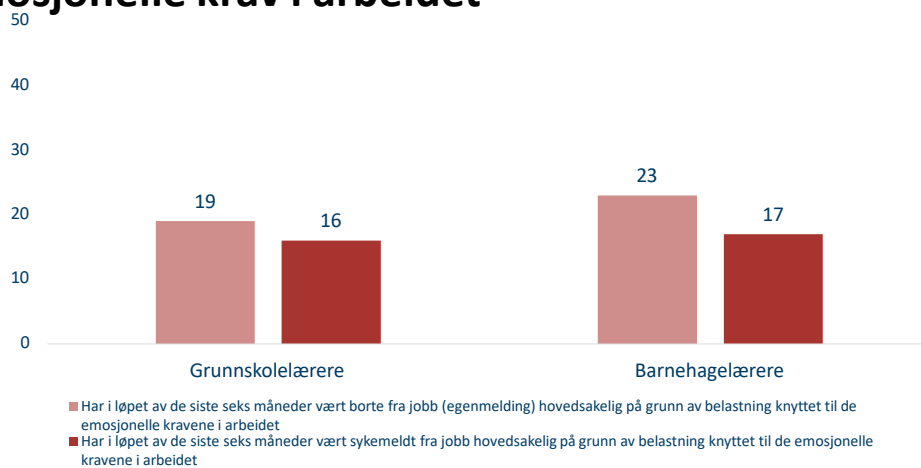


Prosent som svarer i stor/svært stor grad

19

19

Fravær fra arbeid på grunn av belastning knyttet til emosjonelle krav i arbeidet



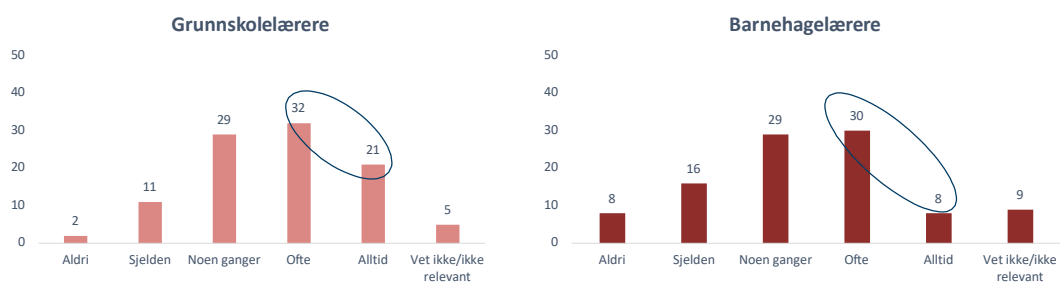
Prosent som svarer at de i løpet av de siste seks månedene har vært borte fra jobb med egenmelding eller sykemelding

20

20

Opplevelsen av forsvarlig arbeidsmiljø vs. andres behov og rettigheter

Prosent som oppgir hvor ofte hensynet til de som mottar tjenester går på bekostning av egen rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

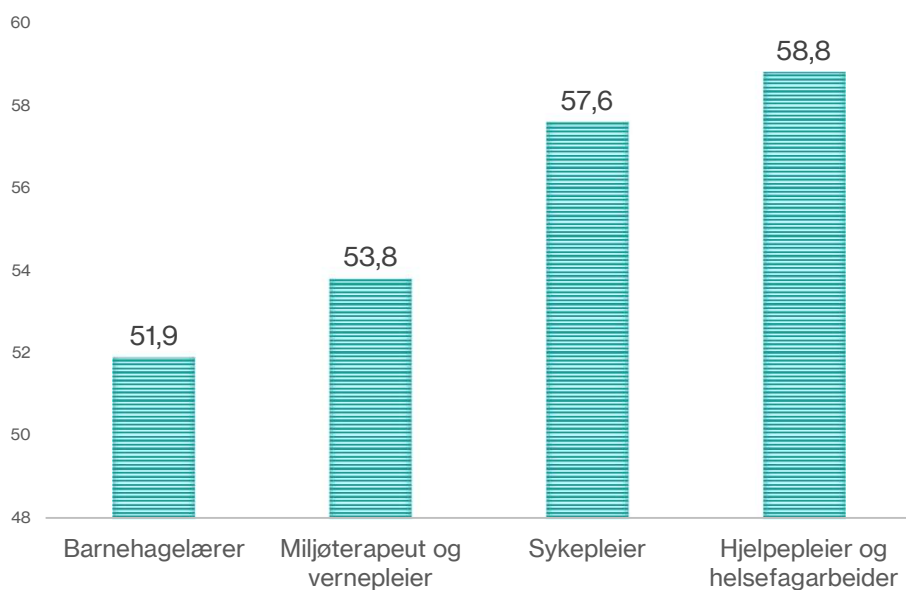


53 % av grunnskolelærerne og 38 % av barnehagelærerne oppgir at det ofte eller alltid er slik at hensynet til de som mottar tjenester går på bekostning av egen rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

21

21

Tallene viser gjennomsnittlig alder for overgang fra aktiv stilling til hel eller delvis uførepensjon, AFP eller alderspensjon i kommunal sektor. Kilde: KLP



22

22

Verneombud og PSA

Arbeidsgiver har hovedansvar for å etterleve arbeidsmiljølovens krav, men arbeidstakermedvirkning er vektlagt og verneombudet har en viktig rolle på virksomhetsnivå.

Fra 1. januar 2024 - Arbeidsmiljølovens § 6-2 sier at verneombudet skal bidra til å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår det psykososiale arbeidsmiljøet.

Verneombudet skal være en pådriver for at ledelsen tar psykososiale utfordringer på alvor, og bidra til å forebygge problemer som kan oppstå.

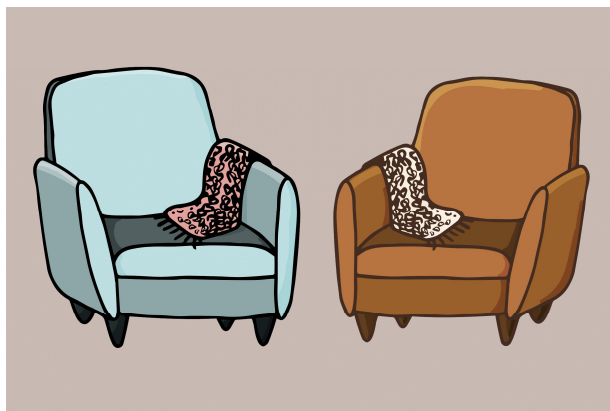


23

Verneombudene faller ofte mellom to stoler

Arbeidsgiver har hovedansvaret for verneombudene, inkludert valg, opplæring og å sikre at de kan utføre oppgavene sine forsvarlig. Dette innebærer å gi tid og ressurser samt samarbeide om arbeidsmiljøforbedringer.

Unio planlegger å utvikle en opplæringsmodul i psykososialt arbeidsmiljø for verneombud.



24

Arbeidsmiljølovens §4-3 vil gi flere eksempler på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som arbeidsgiver må ta hensyn til:

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

- a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet
- d. støtte og hjelp i arbeidet.



25

Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet

Individuelle versus kollektive behov:

Lærere og barnehageansatte skal tilpasse opplæringen og omsorgen til hvert enkelt barn, men må samtidig følge faste læreplaner og rutiner som gjelder for hele gruppen. Dette kan føre til at noen barns behov ikke alltid blir fullt ut ivarettatt.

Foreldrenes forventninger versus institusjonens rammer: Foreldre har ofte sterke meninger om hvordan deres barn skal behandles, men skolens eller barnehagens regelverk og ressurser setter grenser for hva som er mulig. For eksempel kan en forelder ønske tettere oppfølging enn det bemanningen tillater.



26

Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet

Pårørendes behov kontra pasientens rettigheter:

Pårørende vil ofte ha informasjon eller innflytelse, men pasientens rett til personvern og selvbestemmelse kan hindre dette. Dette er særlig utfordrende i eldreomsorg og psykisk helsevern.

Effektivitet versus omsorg: Helseansatte forventes å gi god omsorg og bruke tid på hver pasient, men har samtidig krav om effektivitet og høyt tempo for å behandle flest mulig.



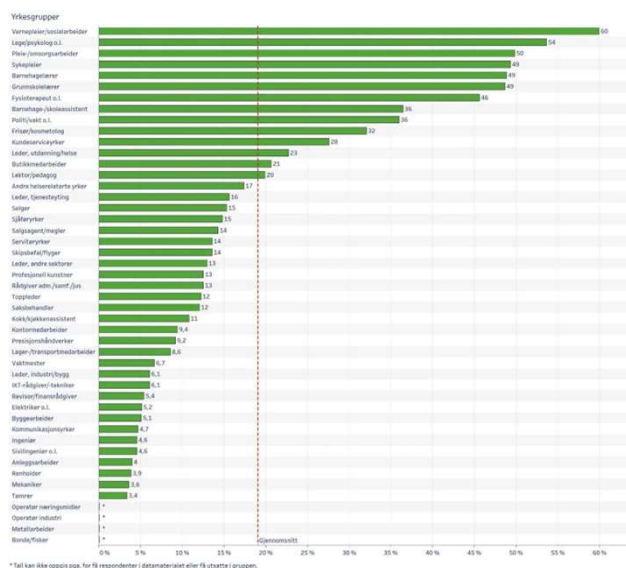
27

Emosjonelle krav og belastninger

Håndtering av barns og foreldres følelser:

Det å møte barns sorg, sinne eller usikkerhet, og samtidig berolige bekymrede foreldre, krever stor emosjonell kapasitet og evne til å stå i andres vanskelige følelser uten selv å bli overveldet.

Konfliktbehandling: Å stå i konflikter mellom barn, eller mellom foreldre og ansatte, kan være følelsesmessig tappende, spesielt når man selv blir gjenstand for kritikk eller sterke reaksjoner.

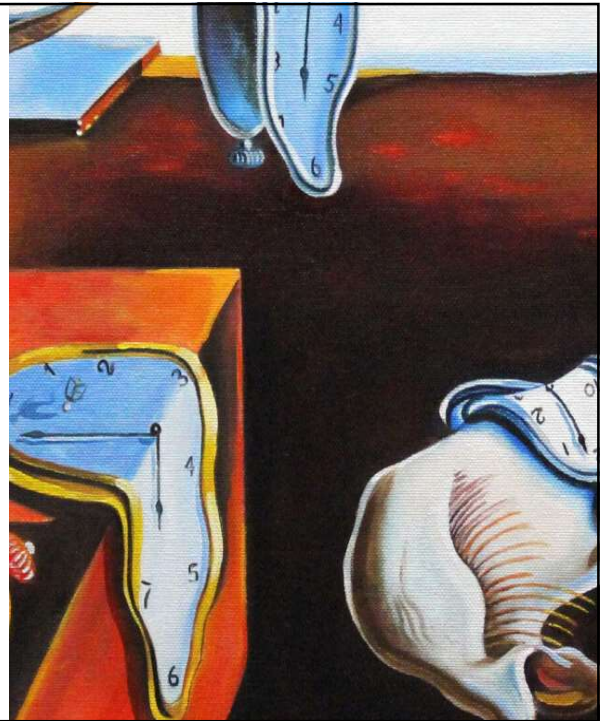


28



Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse

Helsevesenet: Helsepersonell opplever ofte at arbeidsmengden overstiger det som er mulig å håndtere innenfor normale rammer. Tidspresset kan forverres av akutte innleggelser, uventede hendelser og krav om effektivitet. I slike situasjoner kan det være vanskelig å gi hver pasient den oppmerksomheten og omsorgen man skulle ønske, noe som kan gi dårlig samvittighet og stress over tid.



31

Støtte og hjelp i arbeidet

I barnehage og skole er det viktig med samarbeid mellom ansatte, støtte fra ledelsen og tilgang til ressurspersoner som spesialpedagoger eller helsesykepleiere. Hyppige møter, erfaringsdeling og felles refleksjon gjør det enklere å stå sammen om utfordringer, og gir rom for å hente støtte når ting butter imot. Gode rutiner for oppfølging og et trygt arbeidsmiljø der man kan ta opp vanskelige saker uten frykt for å bli dømt, er essensielt.



32

Støtte og hjelp i arbeidet

I helsevesenet spiller tverrfaglig samarbeid og kollegastøtte en nøkkelrolle. Det å kunne drøfte vanskelige kasus med kolleger, få støtte ved tunge opplevelser og ha ledere som ser og anerkjenner belastningen, bidrar til økt trivsel og mestring. Regelmessig veiledning og mulighet for debrief etter krevende hendelser kan forebygge utbrenthet, og bidra til at man klarer å stå i et krevende yrke over tid.



33

Systematisk HMS på arbeidsplassen

Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager

For å redusere plager, sykdom og skader i det norske arbeidslivet, skal Arbeidstilsynet bidra til at arbeidsgivere jobber systematisk med arbeidsmiljøet for å forebygge både muskel- og skjelettplager og psykiske plager som helt eller delvis skyldes arbeidet.

Kjennetegn ved ønsket tilstand

Systematisk forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager innebærer at arbeidsgiverne sørger for at virksomheten

- jobber kontinuerlig med å **kartlegge og risikovurdere** arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til muskel- og skjelettplager og psykiske plager, særlig i organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø
- vurderer arbeidsmiljøfaktorene både hver for seg, hvordan de påvirker hverandre, og om de **samlet utgjør en risiko**
- tar **utgangspunkt i egen virksomhet** og kontekst, inkludert med hensyn til at ulike grupper i virksomheten kan ha ulikt arbeidsmiljø og ulik risiko
- **gjentar** kartleggingen og risikovurderingen **regelmessig** og ellers når det er nødvendig, for eksempel ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene i virksomheten
- **planlegger og gjennomfører nødvendige tiltak** for å redusere risiko, og følger opp og evaluerer disse
- gir arbeidstakerne nødvendig **informasjon, opplæring, øvelse og instruksjon**
- sikrer **reell og aktiv medvirkning fra arbeidstakerne og deres representanter** (verneombud og tillitsvalgte) i de ulike delene av arbeidsmiljøarbeidet
- **involverer bedriftshelsetjenesten (BHT)** eller andre fagkyndige dersom virksomheten mangler den kompetansen som er nødvendig



34

Eksempler fra virkeligheten

Lærer:

«Etter over ti år i skoleverket i Bergen har jeg oversikt over en rekke av stab- og støttefunksjonene rundt om og forbi. I alle fall alle som er relevant for min yrkesutøvelse (ikt, TV, VO, bvt, ppt og politisk ledelse, skolehelsetjeneste, overtakende ungdomsskole etc). HR og bedrifthelsetjeneste ANER jeg ikke hvor er, hvem er eller hva de driver med.»

Lærer:

«En lærer skal være alt. Det er ingen sparringspartnere rundt læreren, andre instanser som BUP med flere, oppleves som at de legger alt på lærer og for barnet. Savner et team med støtte til lærere. Flere yrkesgrupper bør vurderes inn i skolen for ansatte og barn, som f.eks. psykolog.»

35

Eksempler fra virkeligheten

Lærer:

«At det stadig blir flere krav fra alle rundt. Fra både politikere og foreldre. At de som jobber med mennesker stadig får flere oppgaver lasset på, og at svært få tenker på hvordan dette skal gå. Jeg opplever det også som utfordrende at foreldre har liten respekt for skolen og lærere, og at alle er opptatt av seg og sitt barn».

Politi:

«Jeg opplever at det ofte handler om yrkesstolthet, at vi bryr oss om folk og derfor ønsker å hjelpe dem, men at ressursene ikke står i forhold til våre ønsker eller forventninger og det lover og regler krever av oss. Derfor strekker hver enkelt seg utover det som en egentlig burde, står i vanskelige emosjonelle situasjoner og opplever sjelden at det blir verdsatt. Mulig at det blir verdsatt av en part, men da kan du banne på at en annen part har ringt og skjelt deg ut.»

36