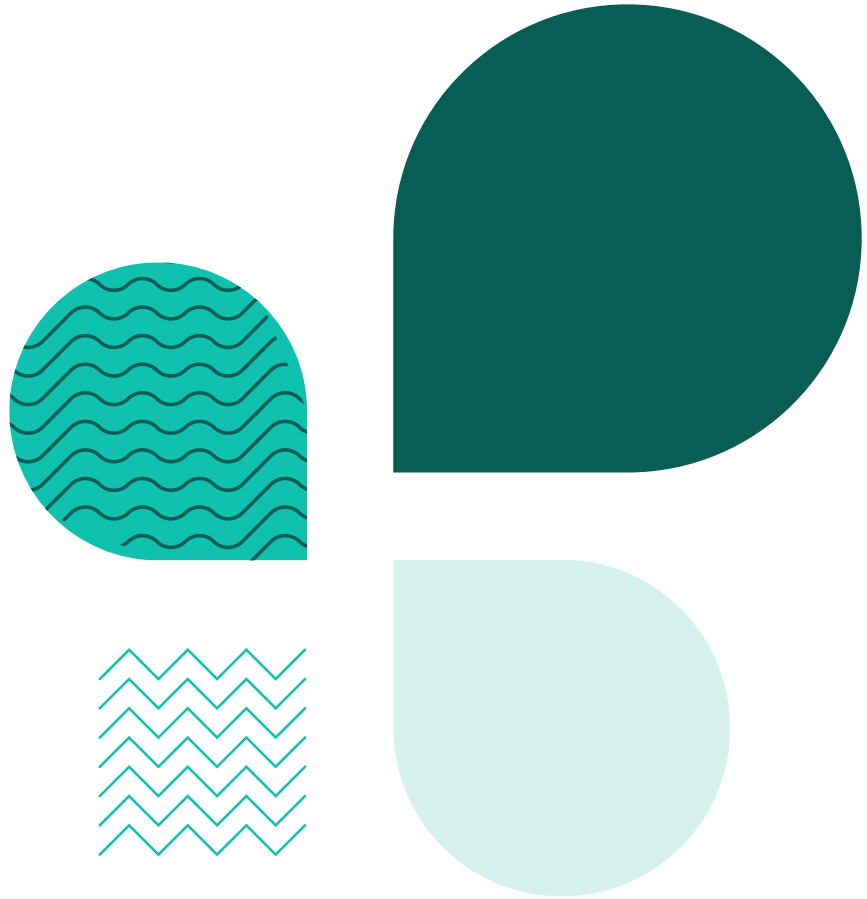
Arbeidstilsynet

Hvordan bidrar Arbeidstilsynet til å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø?

Seniorinspektør og hovedverneombud
Heidi Haugland Walker



Tildelingsbrev og virksomhetsplan

- Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår
- Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes



§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

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

a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet

b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker

c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet

d. støtte og hjelp i arbeidet.

(3) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(4) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(5) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom.

(6) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Endret ved lov 16 juni 2023 nr. 37 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 16 juni 2023 nr. 943), 20 juni 2025 nr. 37 (i kraft 1 jan 2026 iflg. res. 20 juni 2025 nr. 1120).

Forskrift om utførelse av arbeid

- Andre del: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
  - Kapittel 1A: Generelle bestemmelser
  - Kapittel 2A: Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden
  - Kapittel 3A: Særlige bestemmelser om vold og trusler



Forskrift om utførelse av arbeid

Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er blant annet

- Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- Emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og den tiden som er til rådighet
- Støtte og hjelp i arbeidet
- Integritet og verdighet
- Kontakt og kommunikasjon med andre
- Trakassering – også seksuell trakassering
- Vold og trusler
- Selvbestemmelse og innflytelse i arbeidet

Tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø

- Tilsynsrollen og kommunikasjon
- Hvordan kontrollere
  - Planlegge
  - Gjennomføre
  - Følge opp



Forberedelser og planlegging

- Metode og tema
- Hensikt og omfang
- Varsle virksomheten før tilsynet:
  - Fortelle hvilke regelverkskrav som skal kontrolleres
  - Innhente dokumentasjon / tilgjengelig i tilsynet og forberede tilsynet
  - Virksomhetens forberedelser
    - Arbeidsgiver og verneombud



Verneombudets rolle i tilsyn

- Verneombudet er:
  - et bindeledd
  - en viktig del av ansattes rett til medvirkning
- Verneombudet skal ha:
  - innsyn i pålegg og andre enkeltvedtak som Arbeidstilsynet treffer overfor virksomheten
  - dialog med ansatte før tilsynet

Arbeidstilsynet

- Tilsynet gjennomføres ved samtale med ledelse, verneombud, tillitsvalgt og eventuelt bedriftshelsetjenesten.
- Under tilsynet skal Arbeidstilsynet alltid be om at verneombudet skal delta

Gjennomføre tilsyn

- Innledning og skape tillit
- Presentasjon
- Tidsplan, hensikt, formål, regelverksgrunnlag og omfang
- Generelle spørsmål om arbeidsmiljøet, hvordan har dere oversikt og hvordan jobber dere

Arbeidstilsynet

Hva kontrollerer vi?

- Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer
- Medvirkning
- Informasjon om endringene i regelverket for psykososialt arbeidsmiljø
- HMS-ansvar og avvik
- Opplæring, øvelse og instruksjon
- HMS-opplæring arbeidsgiver
- Verneombud og nødvendig opplæring
- Verneombud tatt med på råd
- Bedriftshelsetjeneste, plan og årsrapport

Hvordan kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet?

- Bruk forskriften som støtte – er dette relevant hos oss?
- Bruk kunnskap om bransjen – ikke overse risiko
  (Bransjeprofiler NOA+)
- Bruk kunnskap om egen arbeidsplass
  - Hva viser arbeidsmiljøkartlegginger?
  - Hvilke avvik har blitt meldt?
  - Vernerunder
  - Innspill til verneombud og tillitsvalgte
  - Medarbeidersamtaler
  - Uformelle samtaler



Forskrift om utførelse av arbeid

- Andre del: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
  - Kapittel 1A: Generelle bestemmelser
  - Kapittel 2A: Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden
  - Kapittel 3A: Særlige bestemmelser om vold og trusler



Arbeidstilsynet

Forskrift om utførelse av arbeid

Generelle bestemmelser Kapittel 1A

- §1A- 1: Fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø (eksempler på arbeidsmiljøfaktorer)
- §1A-2: Kartlegging og risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten
- §1A- 3: Tiltak
- §1A-4: Informasjon og opplæring
- §1A-5: Arbeidstakernes medvirkningsplikt

Forskrift om utførelse av arbeid

Kartlegging - Bruk forskriften som støtte

Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er blant annet

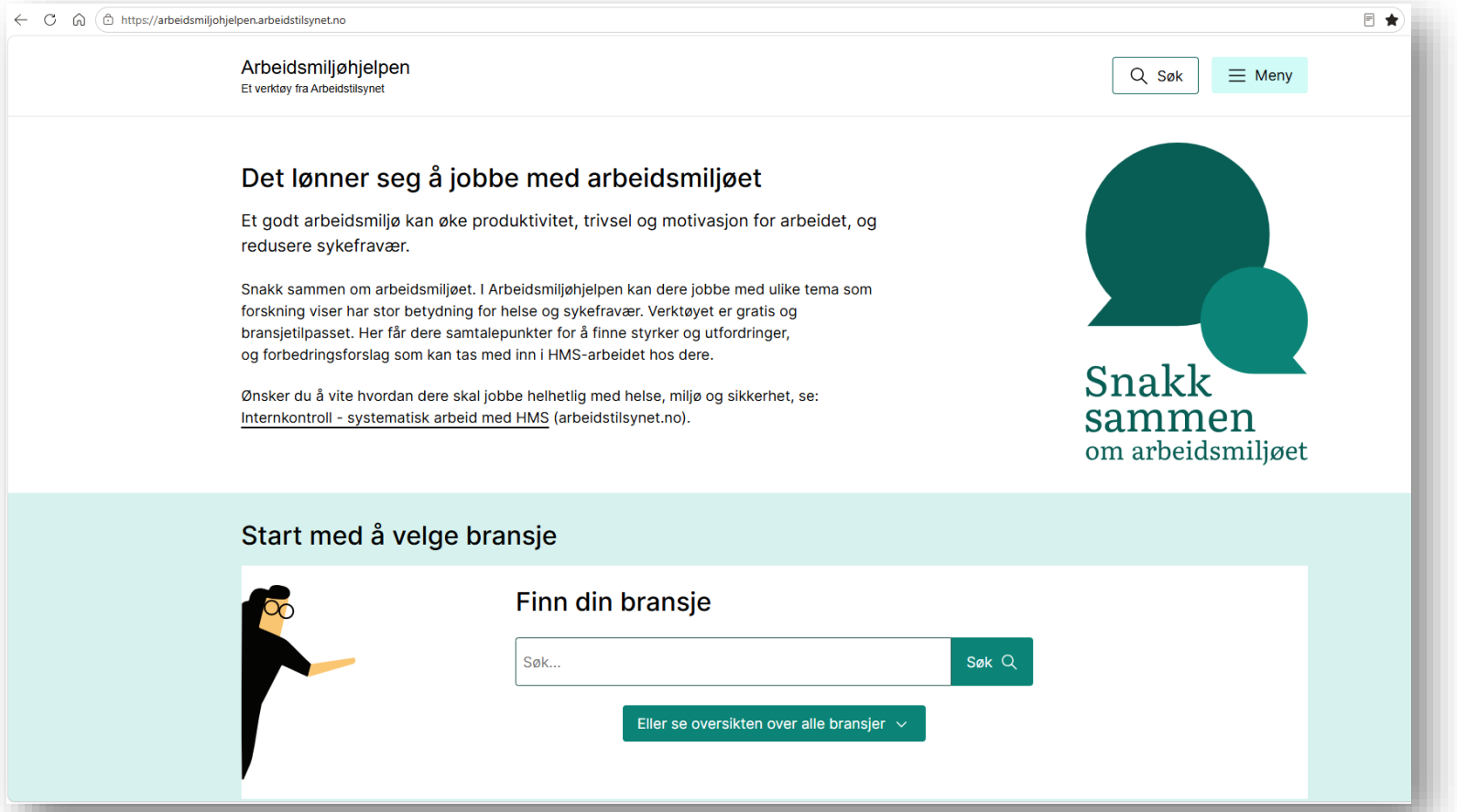
a) uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
b) emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
c) arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet
d) støtte og hjelp i arbeidet
e) mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten
f) trakassering, herunder seksuell trakassering
g) vold og trusler
h) selvbestemmelse og innflytelse i arbeidet.



Arbeidstilsynet

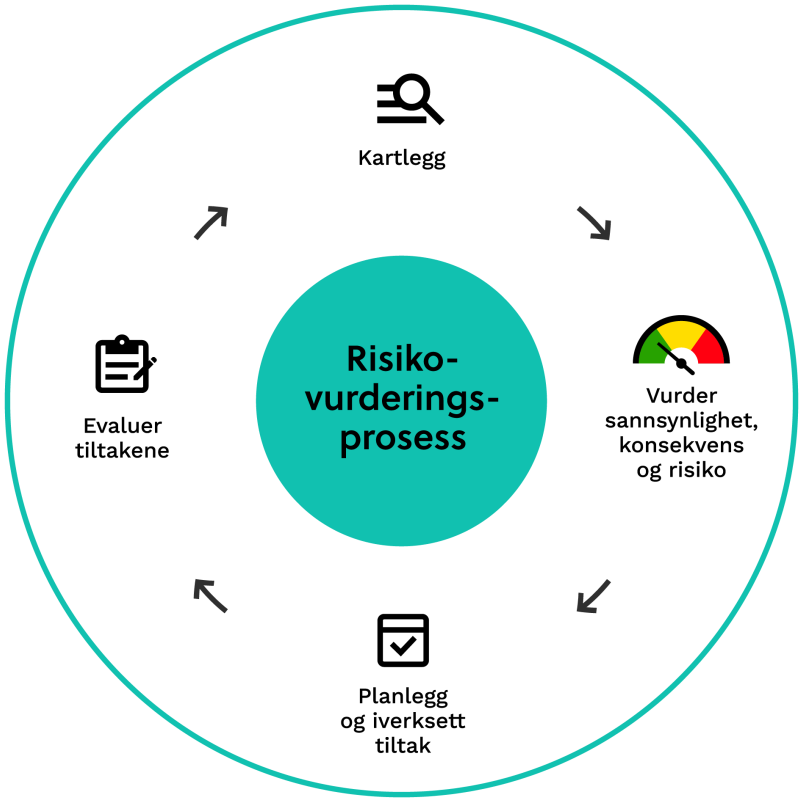
Forskrift om utførelse av arbeid

Kartlegging – Arbeidsmiljøhjelpen.no som kilde



Arbeidstilsynet

Risikovurdering



Arbeidsgiver skal i samarbeid med arbeidstakerne:

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

Arbeidstilsynet

Risiko-vurderings-prosess



Vurder sannsynlighet, konsekvens og risiko

Arbeidstilsynet


Planlegg
og iverksett
tiltak

(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.

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(6) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, **beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger** som følge av kontakt med andre.

(7) Departementet kan i **forskrift** gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.



Arbeidstilsynet

Arbeidsmiljøloven – aml

Forskrift om utførelse av arbeid

- Andre del: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
  - Kapittel 1A: Generelle bestemmelser
  - Kapittel 2A: Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden
  - Kapittel 3A: Særlige bestemmelser om vold og trusler



Forskrift om utførelse av arbeid

Vold, trusler og uheldige belastninger

- Handlinger eller ytringer som retter seg mot arbeidstakere, for eksempel:
  - slag, spark, biting, spytting, kasting av gjenstander og andre fysiske handlinger
  - trusler uttrykt gjennom ord, bilder, kroppsspråk, også via e-post, telefon, sosiale medier mm.
  - truende atferd, som utagering eller ødeleggelse av inventar, utstyr eller andre gjenstander
  - forfølgelse, fysisk eller på nett

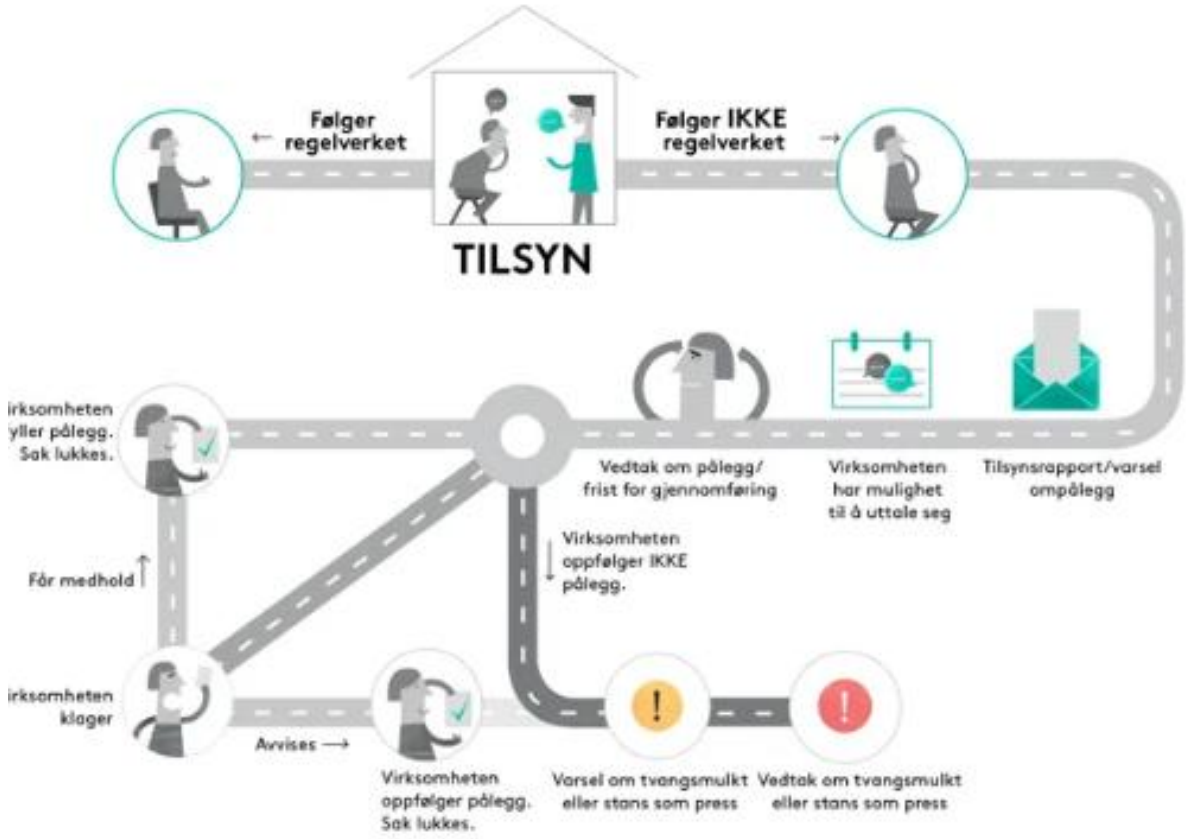
Arbeidstilsynet



Foto: Arbeidstilsynet

Oppfølging av tilsyn

- Tilsynsrapport med varsel om pålegg
- Reaksjoner kan være:
  - Vedtak om pålegg
  - Vedtak om stans
  - Vedtak om tvangsmulkt og overtredelsesgebyr
- Rett til å klage



Arbeidstilsynet

Kjedetilsyn innen varehandel

«Vi har mer kurs, opplæring og veiledning ute i butikkene når det gjelder HMS som er kjempeviktig. Det er noe som virkelig har falt på plass nå det siste året. Det er veldig fint å se».

– Jeg vil spesielt trekke fram den delen som har gått på veiledning og at Arbeidstilsynet har hatt respekt for oss som organisasjon».



Arbeidstilsynet

Kjedetilsyn innen varehandel – intern læring

«Gjennomføringen mener jeg bidro til god læring, ikke bare for virksomheten som ble inspisert, men også for oss som deltok. Personlig fikk jeg en bratt læringskurve, og sitter igjen med mye verdifull erfaring fra dette prosjektet»

– «Jeg opplevde at kjedetilsynet var svært lærerikt. Jeg hadde antakelig ikke hatt denne kunnskapen dersom jeg ikke hadde deltatt»



Arbeidstilsynet

Oppsummering

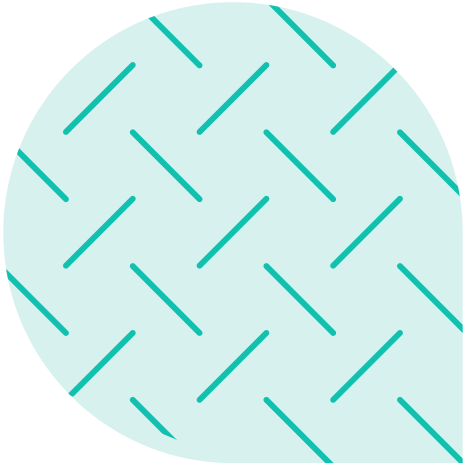
- Arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø ble endret 1. januar 2026
- Presiserer at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig
- Loven skal gi bedre veiledning på **hva** virksomhetene skal jobbe med for å skape et **godt psykososialt arbeidsmiljø**
- Systematisk tilnærming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



Arbeidstilsynet

Følg oss

- Facebook
- LinkedIn
- Nyhetsbrev
- Podkasten Arbeidslyst



Sammen
for et godt
arbeidsliv