



Arbeidstilsynet

Regulering av krav til psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet september 2025



Agenda:

- Kort om Arbeidstilsynet
- Bakgrunn for arbeidet
- Prosessen
- Lovendring
- Forskriftsforslag
- Status



Arbeidstilsynet

For et godt arbeidsliv!



223 000
virksomheter



2,8 millioner
arbeidstakere

Våre 740 ansatte betjener hele landet

397 ansatte
i tilsynsavdelingene

299 ansatte
i andre fagfunksjoner

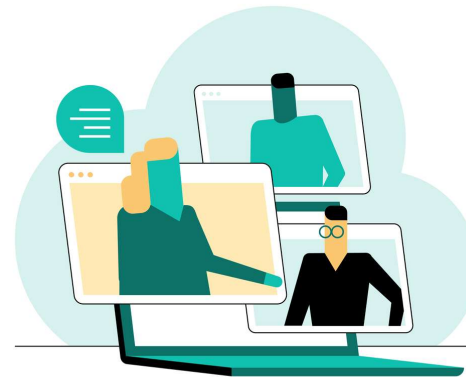
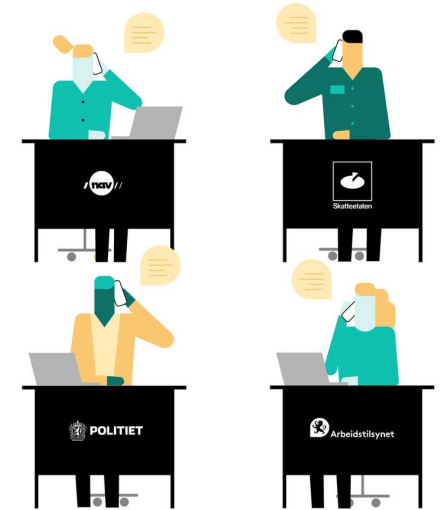
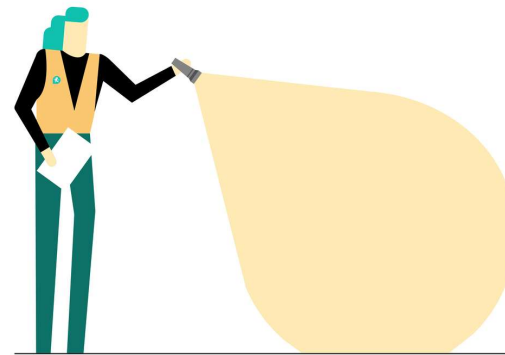
44 ansatte
i direktoratet



Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynets virkemiddel

- Regelverksutvikling
- Tilsyn
- Veiledning
- Samarbeid
- Løpende forvaltningsoppgaver



Vårt regelverk

- Arbeidsmiljøloven med forskrifter
- Allmenngjøringsloven med forskrifter
- Byggherreforskriften
- Godkjenningsordninger og HMS-kort
- Forskrift om lønns – og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter
- Forskrift om informasjons – og påseplikt og innsynsrett
- Tobakkskadeloven
- Utlendingsloven
- Universitets- og høyskolelov
- Med mere

Delegering av forskriftskompetanse

I

Arbeids- og sosialdepartementet delegerer sin myndighet til å fastsette forskrifter etter arbeidsmiljøloven til Direktoratet for arbeidstilsynet, for så vidt gjelder lovens § 1-3 tredje ledd første punktum, § 1-4, § 2-2, kapittel 3, 4, 5, 6, 7, 9 med unntak av § 9-5 og § 9-6, kapittel 11 og § 18-9.

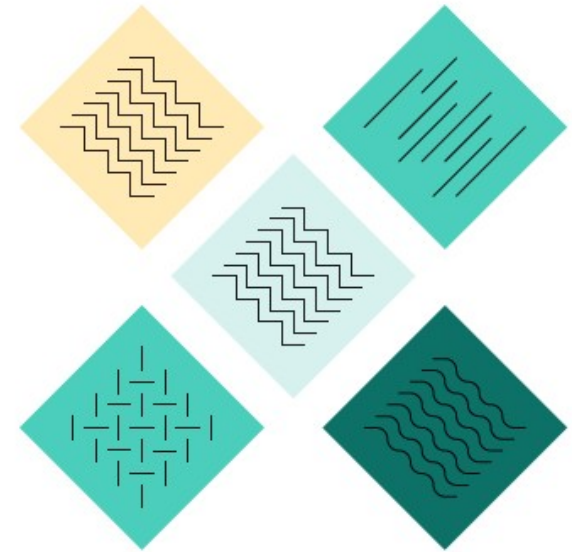
Direktoratet for arbeidstilsynet gis myndighet til å endre følgende forskrifter:

- Forskrift 3. august 2009 nr. 1028 om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser
- Forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning
- Forskrift 6. desember 2011 nr. 1356 om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler
- Forskrift 6. desember 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav
- Forskrift 6. desember 2011 nr. 1358 om tiltaks- og grenseverdier
- Forskrift 6. desember 2011 nr. 1359 om konstruksjon, utforming og fremstilling av arbeidsutstyr og kjemikalier
- Forskrift 6. desember 2011 nr. 1360 om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område



Arbeidstilsynet

Hva er psykososialt
arbeidsmiljø og hvilke krav
stiller regelverket?



Fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Formålsbestemmelse i aml § 1-1:

«Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.»

Generell forsvarlighetskrav i aml § 4-1

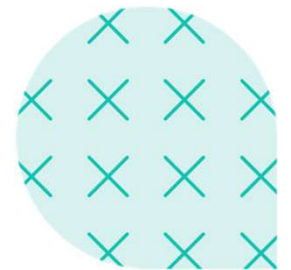
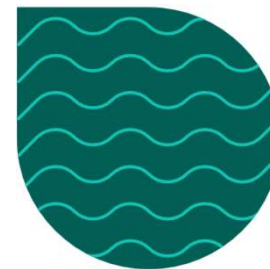
«Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd»

Konkretisert i § 4-3

Hva er psykososialt arbeidsmiljø?

Arbeidsmiljø handler om hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres.

- Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer omtales i loven
- Ingen felles definisjon
- Det omfatter både hvordan arbeidet er organisert, og hvordan mennesker samhandler på jobb.



Hva er psykososialt arbeidsmiljø?

Samspillet mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som følger av arbeidets organisering, planlegging og gjennomføring, eller av mellommenneskelig kontakt og samhandling i arbeidet.

Dette vet vi

- **Alle arbeidstakere har et psykososialt arbeidsmiljø, og arbeidstakere i alle bransjer vil i ulik grad eksponeres for risiko knyttet til det**
- Norske virksomheter skårer høyt når det gjelder godt psykososialt arbeidsmiljø
- Samtidig viser kartlegginger at et betydelig antall arbeidstakere rapporterer om belastende psykososialt arbeidsmiljø.
- Sammenhengen mellom psykososialt arbeidsmiljø og helse er veldokumentert.
- Arbeidsrelaterte psykiske plager øker.

Dette vet vi

- I perioden 2016-2023 gjennomførte Arbeidstilsynet 8 144 tilsyn hvor psykososialt arbeidsmiljø var tema, og i 61 prosent av disse ble det avdekket avvik.

Et godt psykososialt arbeidsmiljø lønner seg

Et ikke-optimalt arbeidsmiljø koster

- norske virksomheter om lag 30 milliarder kroner årlig
- samfunnet om lag 75 milliarder kroner årlig



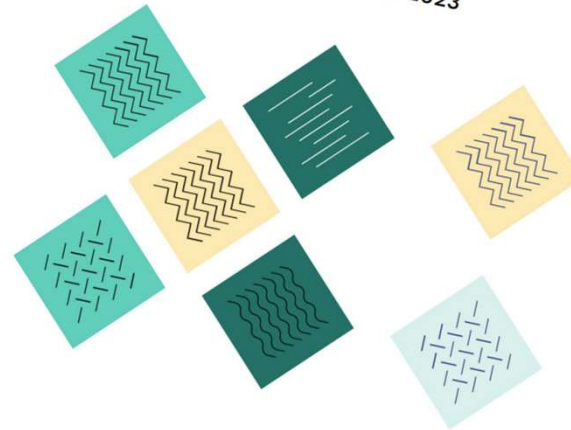
- Et godt arbeidsmiljø er lønnsomt for arbeidstaker, virksomhet og samfunnet

Med dette bakteppe:

- Nedsatt partssammensatt arbeidsgruppe
- Utredning fra Arbeidstilsynet 2023



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



Rapporten konkluderer med:

- Gjeldende lovkrav til psykososialt arbeidsmiljø **gir arbeidstakere rettslig vern**
- Regelverket oppleves som **vanskelig** å forstå og etterleve – mange har for snever forståelse
- Behov for at regelverket **konkretiserer** hvilke sentrale psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som har betydning
- Behov for **ytterligere veiledning**



§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- (5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Dagens lovkrav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøloven
§ 4-3

(og forskrift om utførelse av arbeid
kap 23 A)

Nevner noen sentrale krav:

- ✓ Ivaretagelse av integritet og verdighet
- ✓ Mulighet for kontakt og kommunikasjon
- ✓ Ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering eller annen utilbørlig opptreden
- ✓ Vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

§ 4-3 må ses i sammenheng med..

Regelverket stiller også krav til:

- fullt forsvarlig arbeidsmiljø – vurdering av faktorer som kan innvirke på fysisk og psykisk helse (§ 4-1)
- faglig og personlig utvikling, tilrettelegging, faglig ansvar, variasjon, se sammenheng, informasjon, opplæring, medvirkning og kompetanseutvikling (§§ 4-1 (2), 4-2, kap. 6, 7 og 8 mv)
- Systematisk forebyggende HMS-arbeid (§ 3-1, internkontrollforskriften) med krav til kartlegging, risikovurdering, tiltak, rutiner, planer m.m.

Utfordringer ved dagens regelverk

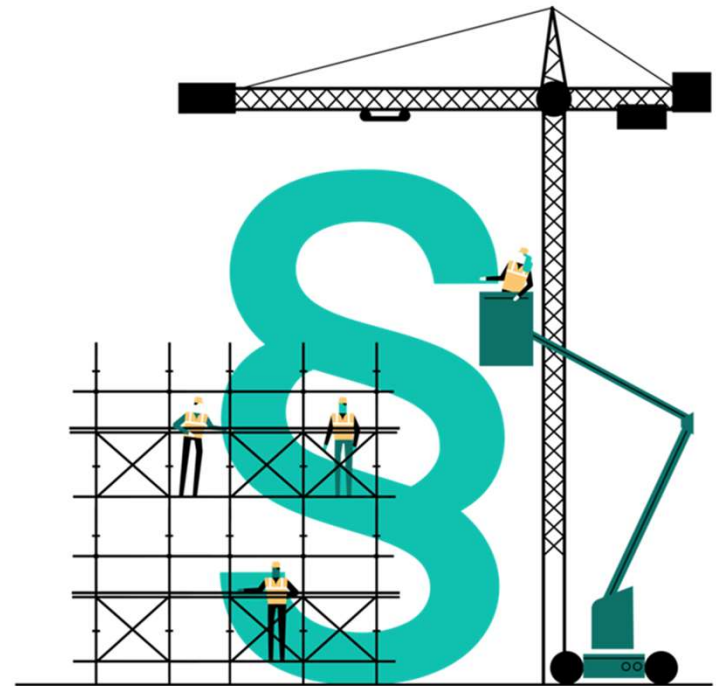
- § 4-3 oppleves som mangelfull
- Faktorene i dagens § 4-3 fremstår uttømmende
- Flere faktorer bør nevnes
- HMS-regelverket oppleves som dårlig tilpasset til det psykososiale, sammenlignet med krav til fysisk arbeidsmiljø

Til sammenligning: § 4-4

Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd

Hva foreslo Arbeidstilsynet?

- Presiseringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet – vedtatt 1. juli
- Utdypende bestemmelser i forskrift om utførelse av arbeid
- Synliggjøre og tydeliggjøre kravene – **ingen nye krav**



Utfordringer i arbeidet:

- finne et begrepsapparat som egner seg rettslig
- ikke komplisere ytterligere
- skap felles forståelse for de foreslåtte tiltakene
- stor variasjon i risikobildet fra virksomhet til virksomhet
- Regler for psykososialt arbeidsmiljø kan nødvendigvis ikke være like konkrete som mange regler knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet.

Det å få bedre frem **hvilke forhold** virksomhetene må **være oppmerksomme på, og jobbe med**, samt hvilken plass dette arbeidets skal ha i det **løpende HMS-arbeidet**, vil være viktig

Tydeligere og utdypende regelverkskrav til psykososialt arbeidsmiljø

Presiseringer i loven § 4-3

krav til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø

Opplisting av faktorer i loven er ikke uttømmende

Nevne flere eksempler på sentrale psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

Presiserende forskriftsbestemmelser

tydeliggjør og samle krav

Særskilte bestemmelser om trakassering, vold og trusler

- Endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3
Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- Forslag til nye bestemmelser i forskrift om utførelse av arbeid (FUA)
– som presiserer og utdyper lovens krav

Hvorfor gjør vi dette?

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

Lovendring vedtatt 1. juli 2025

Ikraftttredelse

1. Januar 2026

 **Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)**

Dato	LOV-2025-06-20-37
Departement	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Ikraftttredelse	Kongen bestemmer
Endrer	LOV-2005-06-17-62
Kunngjort	20.06.2025 kl. 12.45
Journalnr	2025-0625
Korttittel	Endringslov til arbeidsmiljøloven

Prop. 94 L (2024–2025), Innst. 483 L (2024–2025), Lovvedtak 111 (2024–2025). Stortingets første og andre gangs behandling hhv. 5. og 10. juni 2025. Fremmet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Endringer i følgende lov:
Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

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

- § 4-3 første og andre ledd** skal lyde:
- (1) Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.
- (2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet
- 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.

Ny § 4-3 første og andre ledd

(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.*

Første ledd

- (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.*

Enighet

Tilsvarende
fysisk

Rød tråd til
beskrivelsen
av
arbeidsmiljø
generelt

Annet ledd

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

Ikke uttømmende

Innlemmer de andre leddene, altså det som fra før stod i § 4-3

Gir ikke uttrykk for at fravær er nødvendig

Annet ledd forts.

uklare eller motstridende krav og forventninger

emosjonelle krav og belastninger

arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse

støtte og hjelp i arbeidet.

Valget av faktorer

- Kunnskap om sammenhenger med helse, sikkerhet eller velferd (jf. forsvarlighetskravet)
- Utbredelse i arbeidslivet
- Passer til ulike kontekster (f.eks. bransjer)
- «Egnethet» i regelverket
- Vise en bredde i hva psykososialt arbeidsmiljø kan handle om
- Antall faktorer: Noen vil ha flere, noen vil ha færre (eller ingenting)

Ny § 4-3:

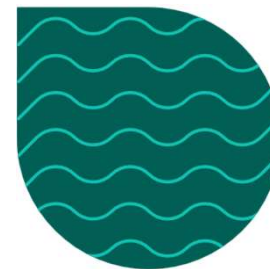
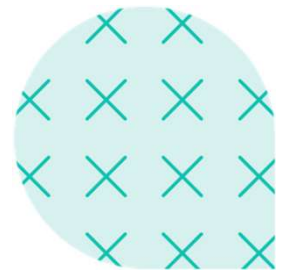
- *Støtte og hjelp i arbeidet*
- *Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse*
- *Emosjonelle krav og belastninger*
- *Uklare eller motstridende krav og forventninger*
- *Integritet og verdighet*
- *Kontakt og kommunikasjon*
- *Trakassering*
- *Vold og trusler og uheldige belastninger*

Hva sier loven egentlig?

- Ikke krav om at det ikke skal være slike faktorer
- De skal være forsvarlige
- Arbeidstaker vil ikke få definisjonsmakten
- Loven gir anvisning på arbeidsgiver skal ha særlig fokus på. Dette følger implisitt i dag, men det kan vanskelig leses ut av bestemmelsen.

Forskriftsregulering

- Felles høring for lov og forskrift
- Forskrift er fortsatt i prosess



Hvorfor forskrift?

- Å presisere og samle krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, vil kunne bidra til å sikre en **systematisk tilnærming**. Det vil tydeliggjøre hvordan virksomhetene skal jobbe
- En helhetlig og samlet regulering anses videre mer **brukervennlig** for virksomhetene, og er bedre egnet til å gi **nødvendig fokus** på arbeid med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Innhold i forskriftsforslaget:

Forskriften tydeliggjør hvordan arbeidsgiver konkret skal arbeide for å oppfylle lovens krav på området.

- et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø
- kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet
- risikovurdering
- planer og tiltak
- informasjon og opplæring

Brukertesting

- **Brukertesting av forskriftskrav til psykososialt arbeidsmiljø**

Arbeidstilsynet har også involvert brukere i arbeidet med å utforme reglene om psykososialt arbeidsmiljø.

Forslaget som var på høring:

- **§ 1A-1 Fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø**
- Arbeidsgiveren skal sørge for at **det psykososiale arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig** ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.
- **Med psykososialt arbeidsmiljø menes** i denne forskriften samspillet mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som følger av arbeidets organisering, planlegging og gjennomføring, eller av mellommenneskelig kontakt og samhandling i arbeidet.
- **Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er blant annet:**
 - a. krav og forventninger i arbeidet som er uklare eller motstridende
 - 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. nødvendig støtte og hjelp i arbeidet
 - e. mulighet til å ha innflytelse over betingelser for arbeidet og hvordan arbeidet skal utføres
 - f. mulighet til kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten
 - g. trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering
 - h. vold og trusler

Systematisk HMS-arbeid

- Forslaget har egne deler om krav til kartlegging, risikovurdering og tiltak.

Det er viktig for å flytte fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet fra individnivå til systemnivå.

§ 1A-2 Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten

Arbeidsgiveren skal kartlegge psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke arbeidstakernes helse, sikkerhet eller velferd på kort og lang sikt.

§ 1A-3 Risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet

På grunnlag av kartleggingen skal arbeidsgiveren vurdere risikoen for skadelig påvirkning på arbeidstakernes helse, sikkerhet eller velferd på kort og lang sikt.

I risikovurderingen av de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene skal arbeidsgiveren særlig ta hensyn til

- a. hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført
- b. faktorenes karakter og omfang, det vil si alvorlighet, hyppighet, varighet mv.
- c. effekten av allerede iverksatte tiltak

Risikovurderingen skal omfatte de enkelte faktorene hver for seg, hvordan de påvirker hverandre, og om de samlet utgjør en risiko.

Risikovurderingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

§ 1A-4 Tiltak

På grunnlag av risikovurderingen skal arbeidsgiveren utarbeide nødvendige planer og iverksette nødvendige forebyggende tiltak. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

§ 1A-5 Informasjon og opplæring

Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte får løpende informasjon om risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet og om iverksatte tiltak og rutiner.

Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakerne får nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon.

Kapittel 2A Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden

Kapittel 3A Særlige bestemmelser om vold og trusler

Kostnader ved endringen

Virksomheter vil i utgangspunktet ikke påføres noen ekstra økonomiske eller administrative kostnader

Gevinst vil vises over tid:

økt produktivitet, effektivisering og sysselsetting

Oppsummering:

- For at lov- eller forskriftsreguleringer skal ha ønsket effekt, er det avgjørende at mottaker av reglene forstår sine forpliktelser
- Derfor grunnlag for en mer presis og utfyllende regulering
- Dette vil bidra til økt forståelse for hva det innebærer å jobbe systematisk forebyggende med det psykososiale arbeidsmiljøet i

 virksomhetene

Andre tiltak som foreslås:

- Tilsyn
- Veiledning
- Opplæring



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





Arbeidstilsynet

Takk for
oppmerksomheten!

