



OU-styret  
i KA-området

# Psykososialt arbeidsmiljø

Felles opplæringsdag for arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud i fellesråd og rDnk Hamar bispedømme

Hamar 29.04.2026

# Agenda

- Lovens krav til arbeidsmiljøet
  - Hva skaper et godt arbeidsmiljø?
  - Endring fra nyttår i bestemmelsene om psykososialt arbeidsmiljø:  
Arbeidsmiljøfaktorer
  - Hvordan jobbe med vurderingen av de nye presiseringene i loven?
  - Noen aktuelle spørsmål til drøfting
-

# Helsebringende arbeidsplass – arbeidsmiljølovens grunntanke

*Arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav a – lovens  
formål:*

***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***



# Rettslig standard: Fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven § 4-1 nr. 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.*

# 40 %

Den omtrentlige andelen av sykefravær i Norge  
som knyttes til arbeidsmiljøet

Med andre ord: Det gavner oss alle å jobbe for et  
godt arbeidsmiljø!

# Hva skaper godt arbeidsmiljø? STAMIs seks faktorer:

1. Åpenhet
2. Forventninger
3. Anerkjennelse
4. Krav og innflytelse
5. Forutsigbarhet
6. Samspill og samarbeid



# Drøft med sidemannen!

## **Psykologisk trygghet:**

Har vi en kultur der det er trygt å være uenig med ledelsen?  
Hvordan reagerer arbeidsgiver når en ansatt utfordrer en  
beslutning?

# Lovendring fra nyttår: Psykososialt arbeidsmiljø

- Større fokus på psykososialt arbeidsmiljø som en del av det helhetlige arbeidsmiljøet
  - Tidligere mer fokus på fysisk miljø/sikkerhetsaspekter
- Ikke materielle endringer?
- Mye usikkerhet og uenighet knyttet til endringene



# Arbeidsmiljøloven endres: – Nå blir dårlig ledelse forbudt

Ledere som stiller uklare krav til sine ansatte eller gir dem svært korte tidsfrister, kan få problemer etter nyttår.

Finansavisen 17. november

Karriere



Ole André Oftebro



Magnus Huth

Publisert 17. nov. 10:12 | Oppdatert 17. nov. 13:20



VENTER FORVIRRING: Ole André Oftebro og Magnus Huth tror det kan bli vanskelig for ledere å manøvrere etter lovendringen.

FOTO: Føyen/Keiron

# Hva er nytt i loven?

§ 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*

*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.*

Nåværende første til femte ledd blir tredje til sjuende ledd

# Hva stod det allerede om psykososialt arbeidsmiljø?

Resten av § 4-3:

- Ivaretagelse av integritet og verdighet
- Mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere
- Ikke utsettes for trakassering eller seksuell trakassering
- Beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

# Realitetsendring eller ikke?

- Det er lagt til grunn fra lovgiver at dette ikke innebærer materielle endringer i gjeldende rett
- Skal kun være en «tydeliggjøring»
- Men stemmer dette egentlig? Uansett mer konkret, mer dokumentasjon og oppfølging, og potensielt sett misforståelser grunnet manglende rammer og veiledning
- Fokus har tradisjonelt vært på fysisk og ikke psykososialt – ønsker et skifte
- Ønsker fokus på arbeidet og ikke personen – men leses det slik?

Altså: Nye, konkrete faktorer som skal vurderes

- *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*

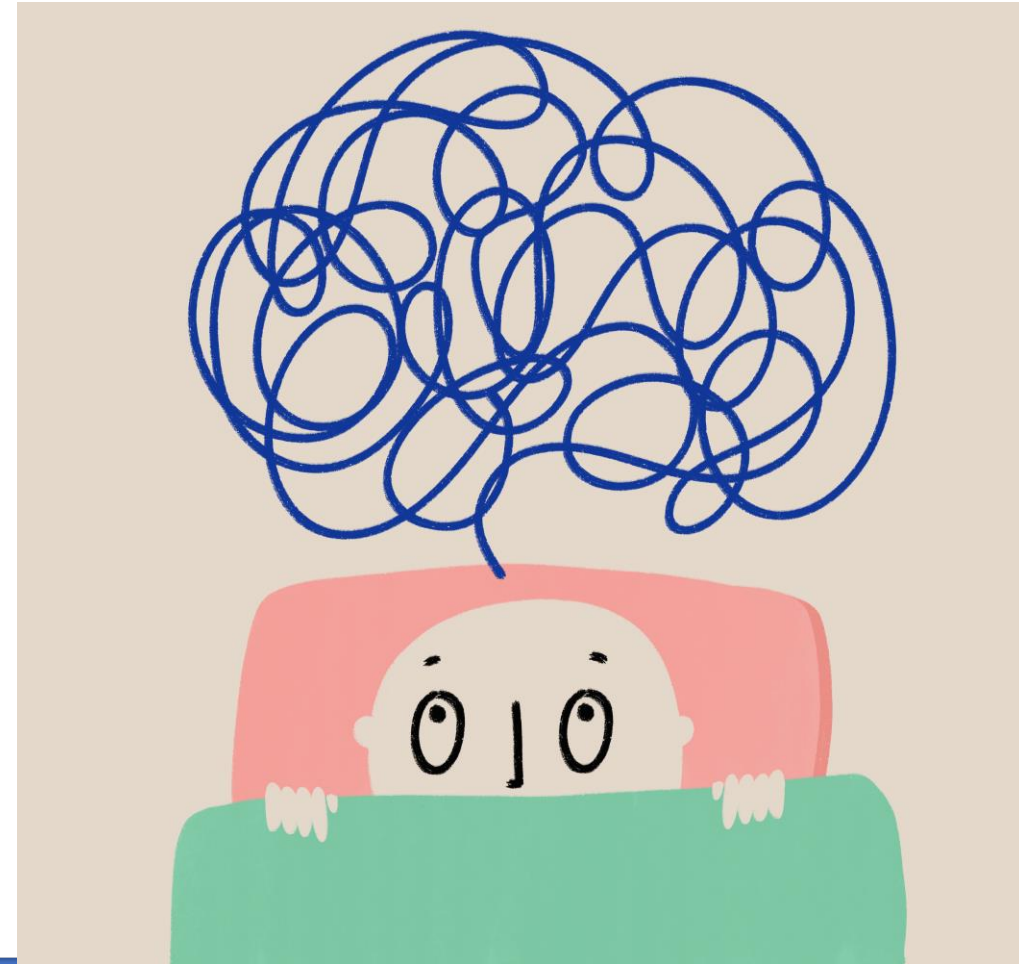
# Drøft med sidemannen!

## **Motstridende krav:**

Hvordan sikre at de ansatte vet hva som er deres viktigste oppgave når alt føles som en prioritet?

# Mulig konsekvens: Fokus på individ istedenfor system?

- «Jeg har rett til å ikke bli stressa»
- Ikke balansert ut med krav til arbeidstakers medvirkning og ansvar



# Mulig konsekvens: Mer varsling?



- En stor andel av varslinger etter aml. omhandler allerede psykososialt arbeidsmiljø
- Med presiseringer av krav til støtte og hjelp, emosjonelle belastninger, balanse mellom tid og arbeidsmengde etc., er det stor sjanse for at dette vil øke – særlig i kjølvannet av personalsaker etc.



## Mulig konsekvens: Mer stressa ledere?

- «Forbudt med dårlig ledelse?»
- Krever opplæring i og bevisstgjøring rundt de nye reglene
- Flere krav til dokumentasjon og oppfølging
- Høyere forventninger fra enkeltarbeidstakere

# Krav til systematisk HMS-arbeid

Arbeidsmiljøloven § 3-1 nr. 1:

*For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.*

# Hva må arbeidsgivere (og andre!) gjøre?

- Rutiner må på plass: Bør integreres spesifikt i gjeldende HMS-rutiner, som en del av det systematiske HMS-arbeidet
- **Vurdere risiko – beslutte tiltak – iverksette tiltak – evaluere**
- Samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
- Veiledninger er lovet fra lovgiver, men har enda ikke kommet

# Hvordan kan vi jobbe med dette sammen?

God, grant me the serenity to accept the things I  
cannot change,  
the courage to change the things I can,  
and the wisdom to know the difference.

Reinhold Niebuhr

# Emosjonelle jobbkrav og emosjonelt arbeid

- **Emosjonelle jobbkrav** er de følelsemessige kravene som stilles til en arbeidstaker i møte med andre mennesker.
  - Handler om de aspektene ved jobben som krever vedvarende følelsemessig innsats på grunn av samspill, interaksjon og kontakt med andre mennesker som en del av jobben.
  - Håndtere og regulere andres og egne følelser og tilpasse seg andre mennesker.
- **Emosjonelt arbeid** er arbeidet man gjør når man i rollen må kontrollere og regulere sine følelser og følelsesuttrykk for å imøtekomme forventningene til den profesjonelle yrkesrollen.

## Emosjonelle belastninger/dissonans – særlig risiko i kirka?

- Risikofaktor i arbeidslivet generell: **Emosjonell dissonans** – ubalanse mellom følelsene man kjenner og følelsene man kan uttrykke utad på jobb
- En påregnelig del av å jobbe i kirka
  - Begravelser, sorgsamtaler – både møtene med mennesker generelt, og særlig de i krevende livssituasjoner
- Men til hvilken grad og på hvilken måte skal belastningen finne sted, og hvordan kan vi likevel redusere belastningen?

# Drøft med sidemannen!

## **Emosjonell belastning:**

Hvor går grensen mellom å være en profesjonell kirkelig ansatt, og det å bli emosjonelt utslitt av andres skjebner?

Er «det kirkelige støtteapparatet» rigget for de tøffeste dagene?

# En bra dag på jobb – gratis verktøy fra STAMI

En bra dag på jobb er STAMIs forskningsbaserte verktøy som gjør at ledere og ansatte kan forbedre arbeidsmiljøet sammen. Det er enkelt å bruke, bygger på samarbeid mellom partene på arbeidsplassen, og bidrar til å finne konkrete tiltak som forebygger sykefravær og løfter kvaliteten på arbeidet.



# Arbeidsmiljøhjelpen – gratis verktøy fra Arbeidstilsynet

- Arbeidsmiljøhjelpen er et verktøy utviklet av Arbeidstilsynet for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet
- Få eksempler på viktige utfordringer i vår/lignende bransje
- Snakk sammen om hva dere kan gjøre for å jobbe med dem
- Lag en handlingsplan basert på reelle utfordringer på arbeidsplassen

**Arbeidsmiljøhjelpen**  
Et verktøy fra Arbeidstilsynet

# Drøft med sidemannen!

## **Praktisk arbeid med lovendringene:**

Hvordan bør tillitsvalgte og verneombud involveres i det videre arbeidet sammen med arbeidsgiver, og hvordan sikrer vi sammenheng i arbeidet på tvers av arbeidsgiverne?