

Hvordan jobbe godt med psykososialt arbeidsmiljø

10.04.2026



Agenda

Velkommen

Trivselsundersøkelsen 2025

Resultater viser en økning i mobbetall, særlig blant kvinner. Hva betyr dette – og hva kan vi gjøre?

Ved Heidi Chr. Lund, NBF

Nye krav i arbeidsmiljøloven § 4-3 om psykososialt arbeidsmiljø

Hva innebærer endringene for virksomhetene, og hvordan kan man jobbe godt med psykososialt arbeidsmiljø i praksis?

Ved Ingri Litleskare, seniorrådgiver i Arbeidstilsynet

N B F



Litt praktisk

Ny IA-avtale (2025-2028) skal:

- Forsterke den forbyggende arbeidsmiljøinnsatsen
- Bedre sykefraværsoppfølging
- Bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass
- Gjennomføre en bred kunnskapsinnhenting



Hva betyr avtalen for bedriftene?

- Ingen endringer i lovkrav pr. nå
- Fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid
 - Arbeidsmiljøportalen <https://www.arbeidsmiljoportalen.no/>
 - Arbeidsmiljøhjelpen
 - En bra dag på jobb
 - IA-pakka hos Idébanken <https://www.idebanken.org/ia>
 - Basisprogram i ledelse: <https://arbinn.nho.no/hms/hr-og-ledelse/arbeidsmiljo-og-ledelse/basisprogram-i-ledelse/>
- Utarbeide gode rutiner for sykefraværssarbeid
 - Tilskudd til ekspertbistand i vanskelige fraværssaker
- Bistand fra Nav arbeidslivssenter



Om trivselsundersøkelsen

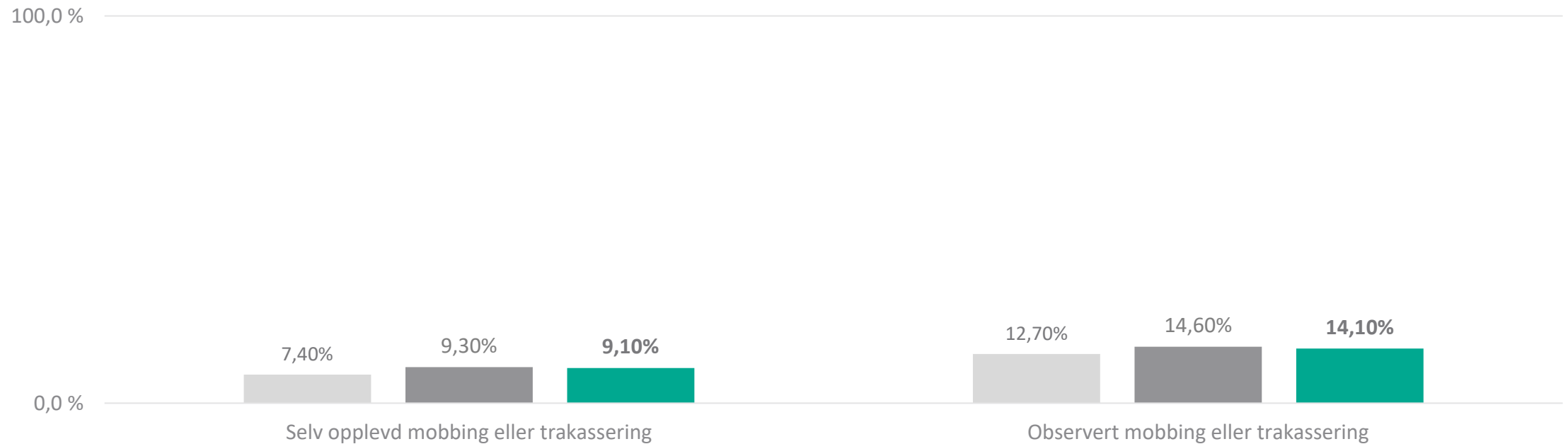


Høy trivsel – stabilt gode resultater

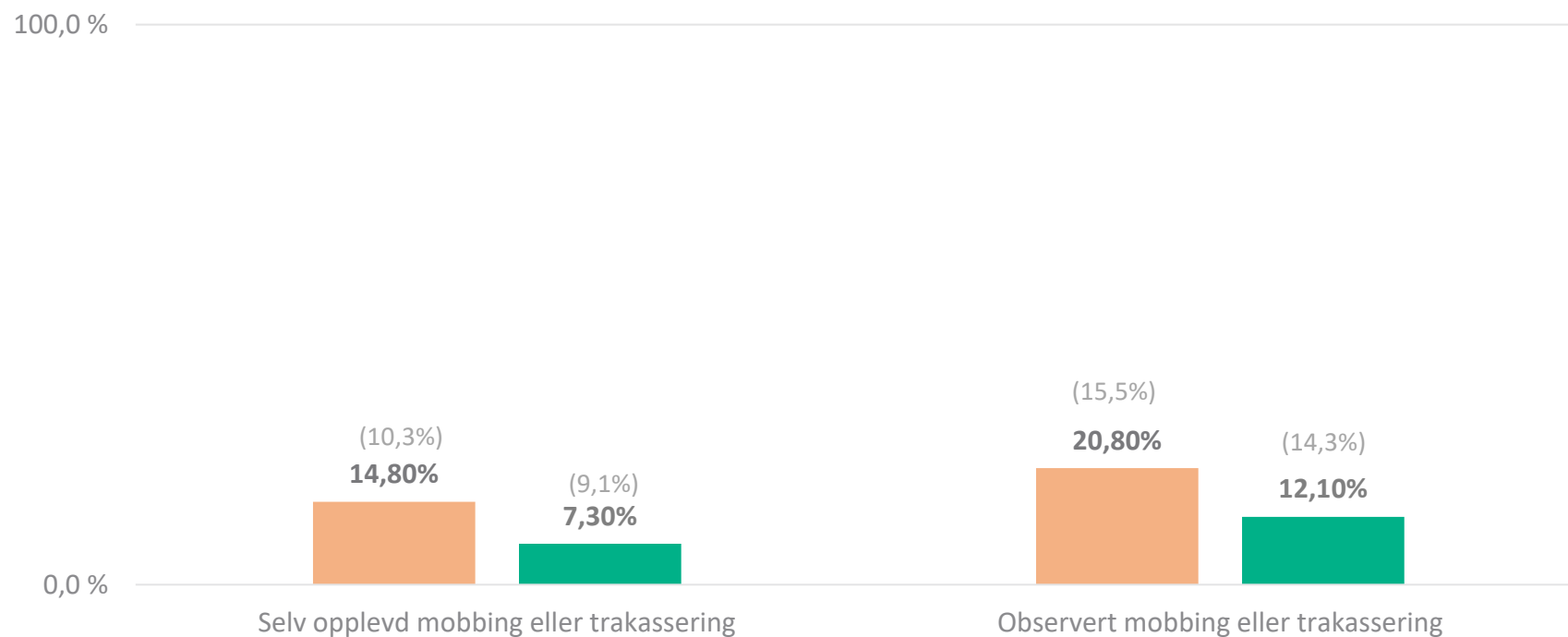
Resultatene viser at trivselen holder seg stabilt høy sammenlignet med tidligere år:

- **79,2 %** er stolte av yrket sitt
- **68,8 %** vil anbefale andre å søke jobb ved sin arbeidsplass
- **75,4 %** ønsker å bli værende i jobben det neste året
- Alle aldersgrupper er opptatt av trygghet, sosialt fellesskap og rettferdig behandling

9,1% oppgir å ha selv opplevd mobbing/trakassering og 14,1% oppgir å ha observert mobbing/trakassering



Dette bør alle arbeidsgivere i bilbransjen ha absolutt nulltoleranse for



Godt arbeidsmiljø er positivt for sykefravær, produktivitet og lønnsomhet

NYHET / 20. JUNI 2018

Å jobbe riktig med arbeidsmiljø kan bidra til å spare det norske samfunnet for 75 milliarder

Et ikke-optimalt arbeidsmiljø koster Norge 75 milliarder i året ifølge en ny økonomisk analyse utført av Oslo Economics. Å lykkes med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet kan gi store besparelser for virksomhetene og samfunnet.

Når én blir mobbet, påvirkes hele arbeidsmiljøet

En ny STAMI-studie viser at mobbing setter spor i hele arbeidsmiljøet – også hos dem som ikke vet at det skjer.

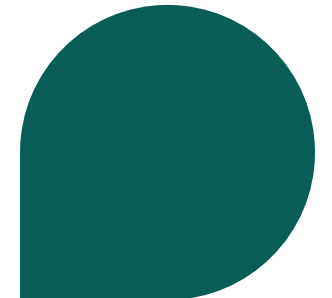
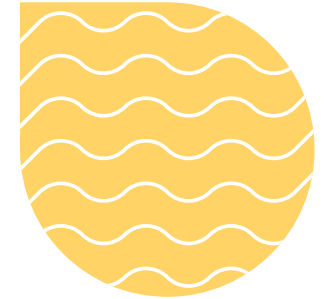
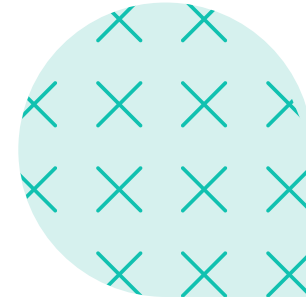
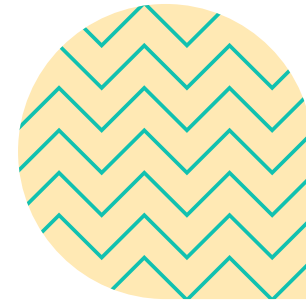
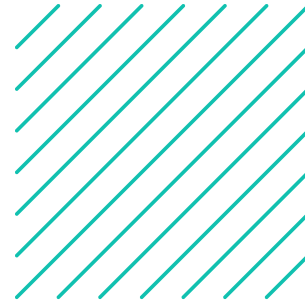




Arbeidstilsynet

Viktige endringer i regelverk om psykososialt arbeidsmiljø

Ingri Litleskare



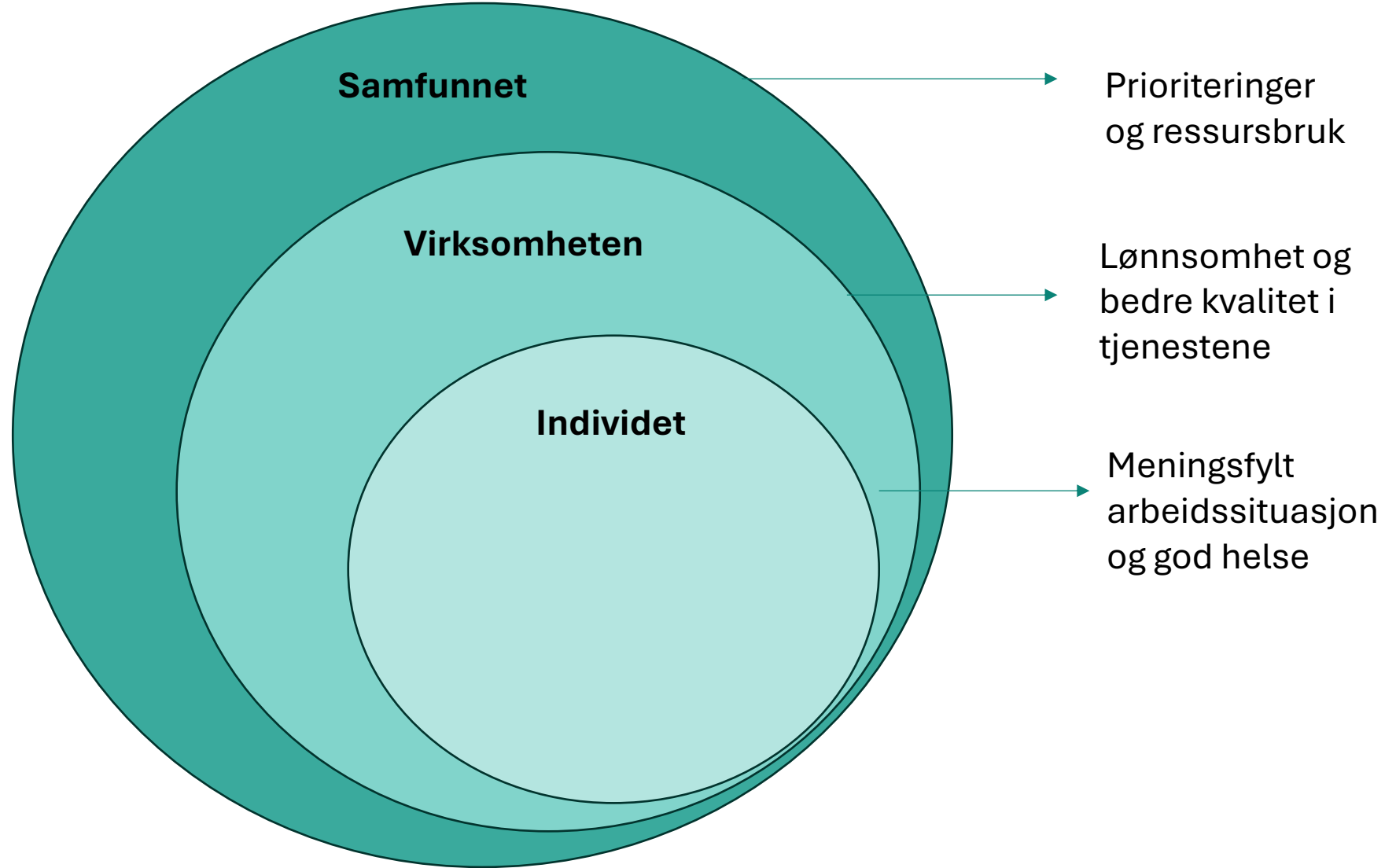
**LOV OM
ARBEIDSMILJØ,
ARBEIDSTID OG
STILLINGSVERN MV.
(arbeidsmiljøloven)**

§ 1-1. Lovens formål

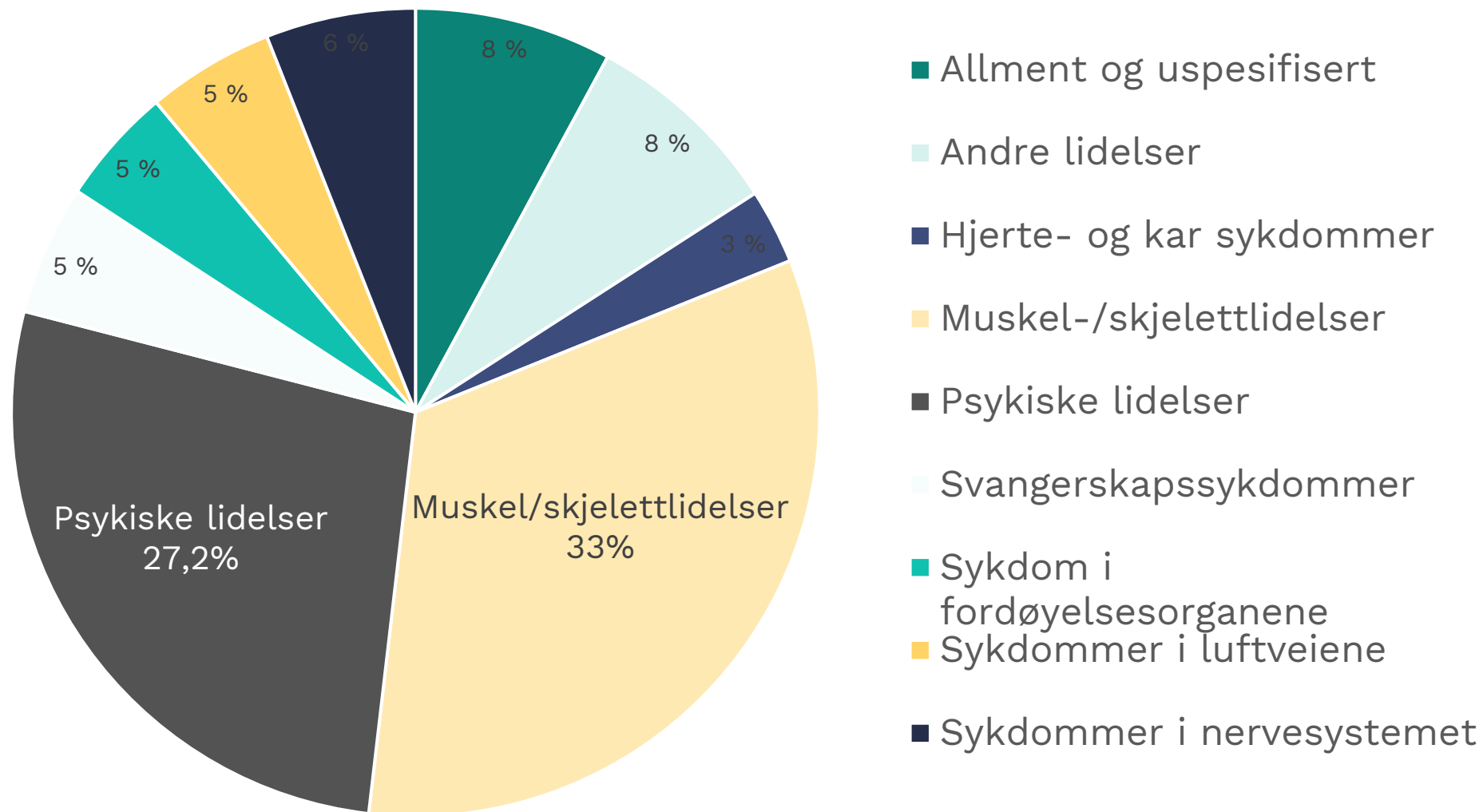
Lovens formål er:

- a. 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,
- b. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c. å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,
- d. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- e. å gi grunnlag for at **arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø** i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- f. å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

0 Endret ved lover [21 des 2005 nr. 121](#) (ikr. 1 jan 2006), [21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).



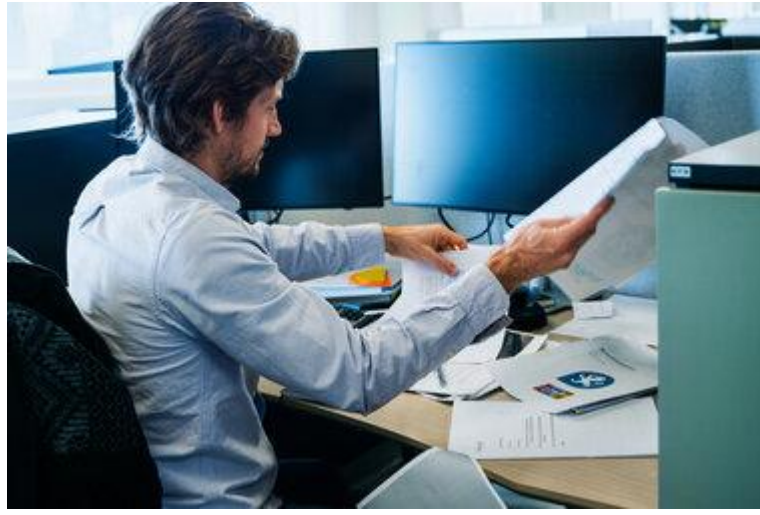
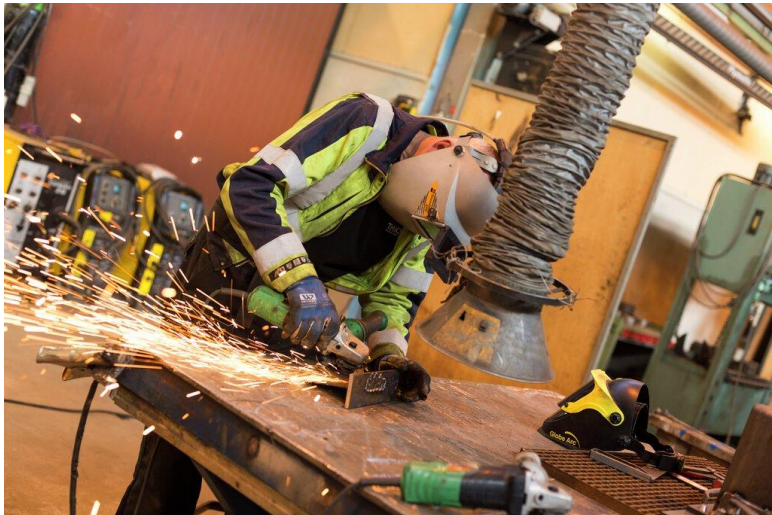
Legemeldt sykefravær etter diagnose



Forskning viser at det er et betydelig potensial for å redusere sykefraværet. Studier av den norske yrkesbefolkningen viser at om lag 25 prosent av alle sykefraværstilfeller i løpet av et år kan tilskrives mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer ^[1]. I tillegg kan om lag 15 prosent tilskrives psykososiale forhold på jobben ^[2].

[Legemeldt sykefravær - STAMI NOA](#)





Hva er psykososialt arbeidsmiljø?



Hva er psykososialt arbeidsmiljø?

«Det føles mer enn det kan beskrives».

(Leder, Helse- og sosialtjenester, små)

"Psykisk helse og hvordan
arbeidsplassen min tar hensyn til dette"

(Ansattrepresentant, Industri, liten)

«Begrepet dekker etter min oppfatning alt som
ikke kan dekkes inn i begrepet fysisk
arbeidsmiljø eller organisering av arbeidet.»

(Ansattrepresentant, Transport og lagring, stor)

"Psykososialt arbeidsmiljø handler kort og
godt om hvordan man har det på jobben."

(Ansattrepresentant, Omsetning og drift av eiendom, mellomstor)



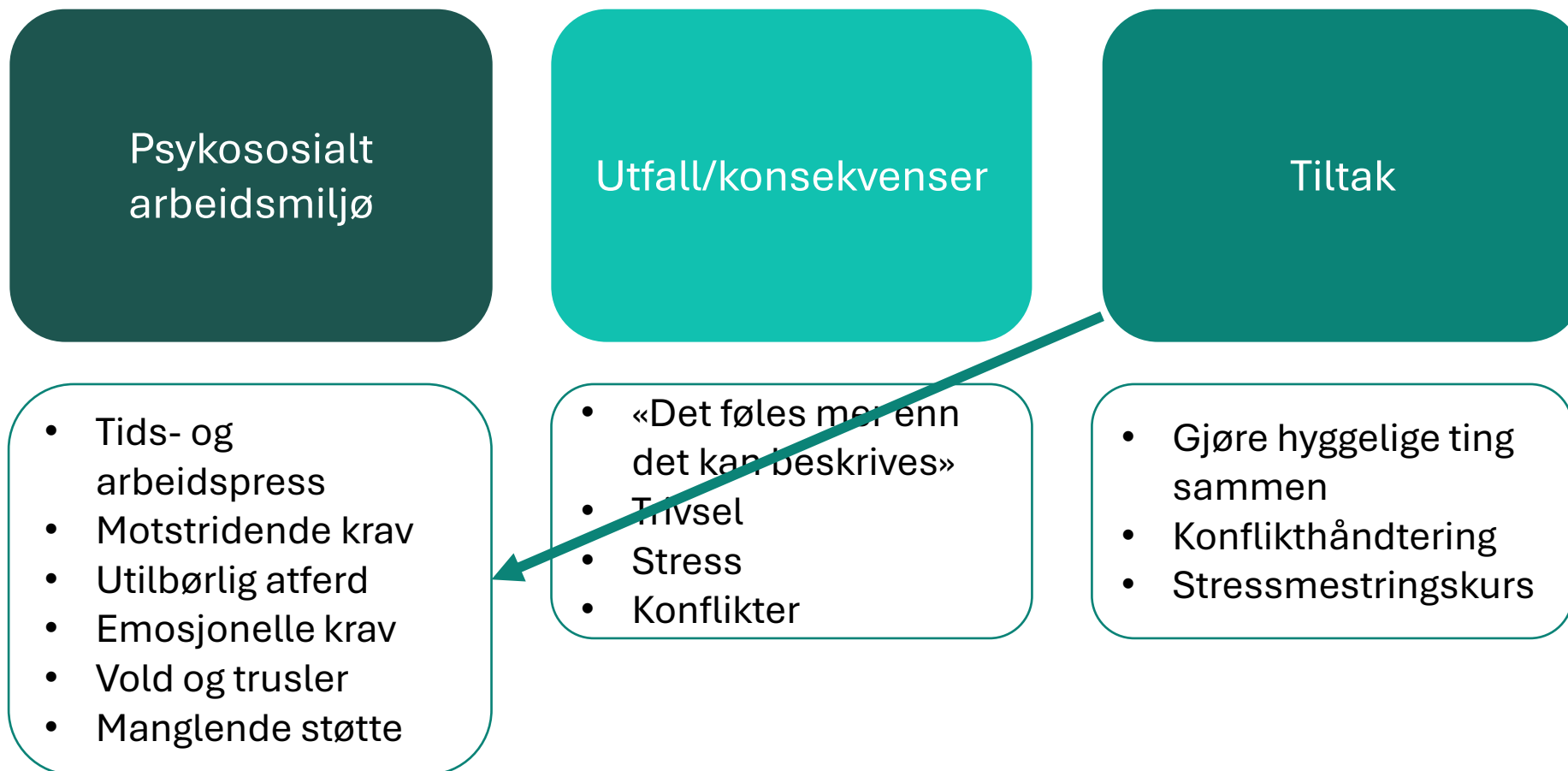
Psykososialt arbeidsmiljø

- «Det føles mer enn det kan beskrives»
- Trivsel
- Stress
- Konflikter

Tiltak

- Gjøre hyggelige ting sammen
- Konflikthåndtering
- Stressmestringskurs





Hvordan arbeidet er organisert og planlagt

Psykososialt arbeidsmiljø

Utfall/konsekvenser

Tiltak

- Ledelse
- **Medvirkning**
- **Informasjon**
- **Opplæring**
- Systemer for styring og planlegging

- Tids- og arbeidspress
- Motstridende krav
- Utilbørlig atferd
- Emosjonelle krav
- Vold og trusler
- Manglende støtte

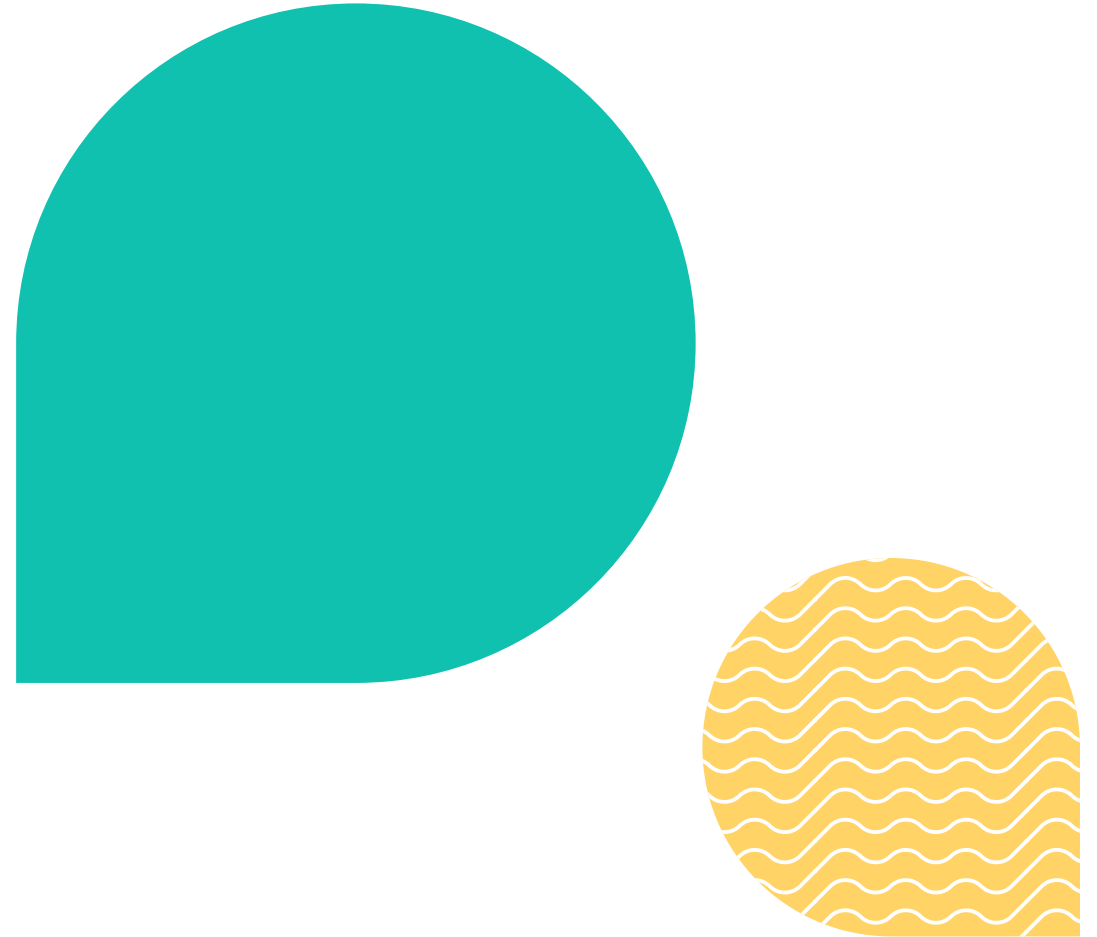
- «Det føles mer enn det kan beskrives»
- Trivsel
- Stress
- Konflikter

- Gjøre hyggelige ting sammen
- Konflikthåndtering
- Stressmestringskurs

”

... gi **bedre veiledning** og **større bevissthet** om **hva** virksomhetene skal jobbe med for å skape et **godt psykososialt arbeidsmiljø**.

[Sak - stortinget.no](https://stortinget.no)



Psykososialt arbeidsmiljø

Alle virksomheter har et psykososialt arbeidsmiljø. Et godt psykososialt arbeidsmiljø har betydning for arbeidstakernes helse, sikkerhet og arbeidsevne, og bidrar til produktive og bærekraftige virksomheter.

Arbeidsgiveren har hovedansvaret for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, og påvirker dette gjennom blant annet organisering, ledelse og det systematiske HMS-arbeidet.

Her finner dere informasjon om hva psykososialt arbeidsmiljø er, hvilke krav regelverket stiller og hvordan dere kan jobbe forebyggende med det psykososiale arbeidsmiljøet.

^ Innhold på denne siden

- ↓ [Hva er psykososialt arbeidsmiljø?](#)
- ↓ [Det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig](#)
- ↓ [Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer](#)
- ↓ [Jobb forebyggende med det psykososiale arbeidsmiljøet](#)
- ↓ [Regelverk](#)

«Psykososialt arbeidsmiljø handler om hvordan arbeidstakerne opplever arbeidet og arbeidssituasjonen sin, og samspillet mellom mennesker i arbeidet»

^ § 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, unnlater 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.

(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](#)).

^ § 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

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, 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.

(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).

Kommentarer i chat

I hvilke situasjoner kan medarbeidere hos dere

- oppleve at de får oppgaver fra forskjellige personer, eller får flere oppgaver samtidig som det er vanskelig å prioritere mellom?



I hvilke situasjoner kan medarbeidere hos dere

- oppleve at de ikke kan få hjelp og støtte i arbeidet?



Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er blant annet

- Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- Emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- Arbeidsmengde og tidspress
- Støtte og hjelp i arbeidet
- Integritet og verdighet
- Kontakt og kommunikasjon med andre
- Trakassering – også seksuell trakassering
- Vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

Fakta om arbeidsmiljøet i bilbransjen

NOA+ er utarbeidet av STAMI, og oppsummerer arbeidsmiljøfakta for ulike bransjer i Norge. Her er noen utvalgte tall fra bilbransjen:

16%

usettes for sterk støy.

21%

utsettes for armvibrasjoner.

66%

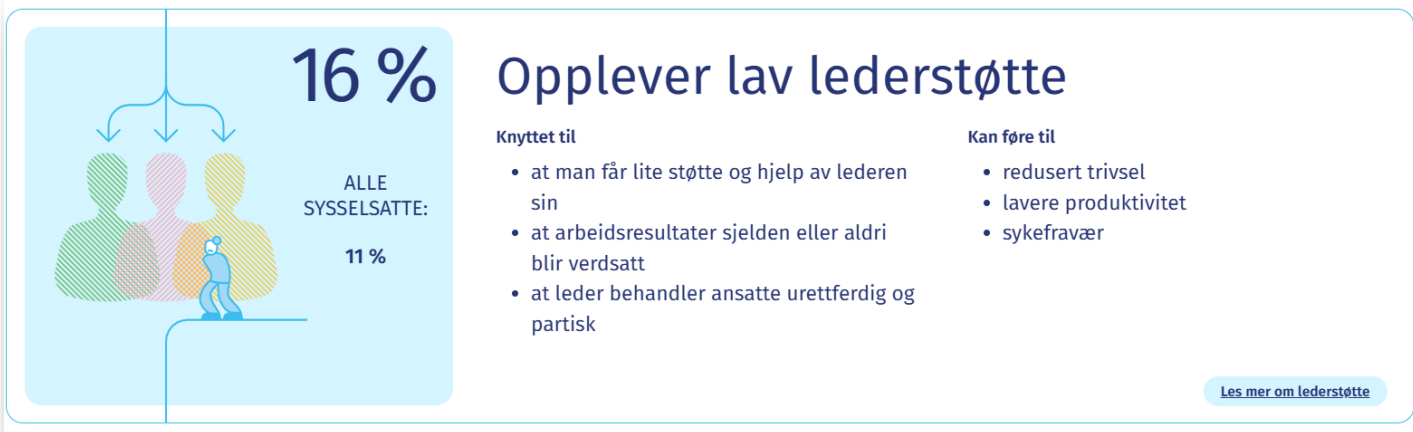
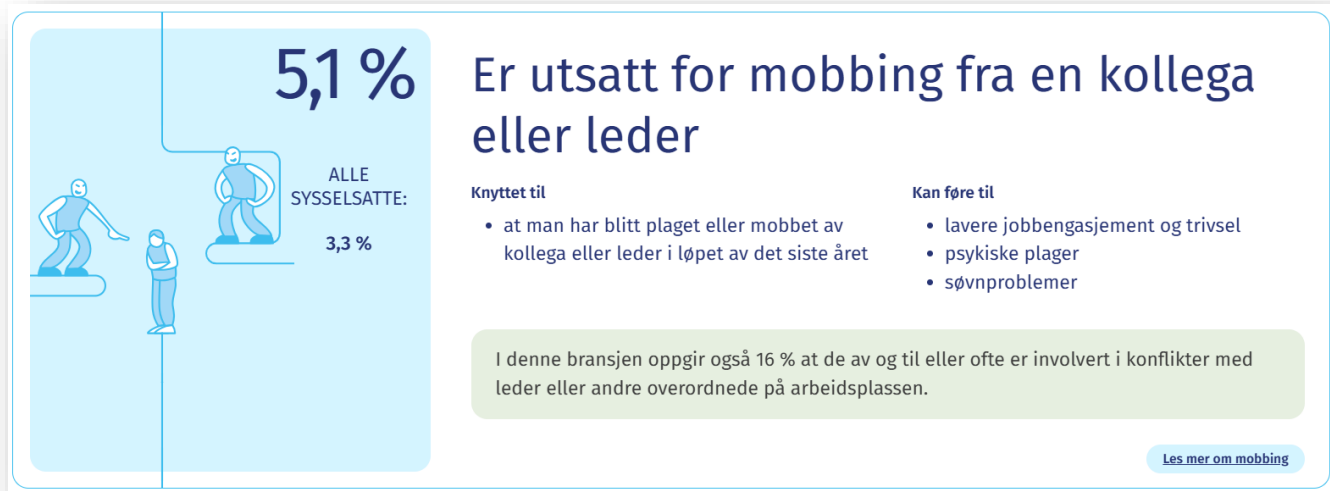
kan puste inn støv og
kjemikalier.

58%

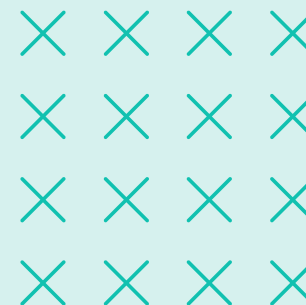
er utsatt for hudkontakt med
kjemikalier.

Interessert i mer statistikk? Gå til NOA+ 

Tjenesten er levert av STAMI

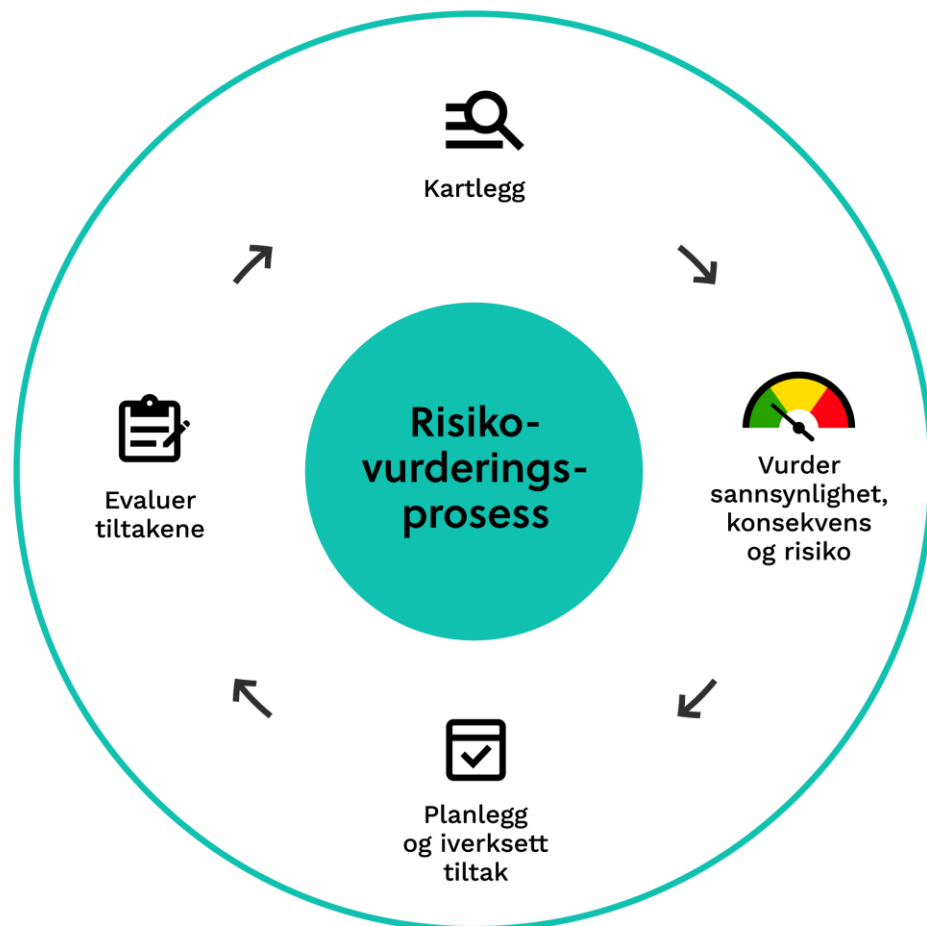


Hvordan jobbe
forebyggende
med det
psykososiale
arbeidsmiljøet?

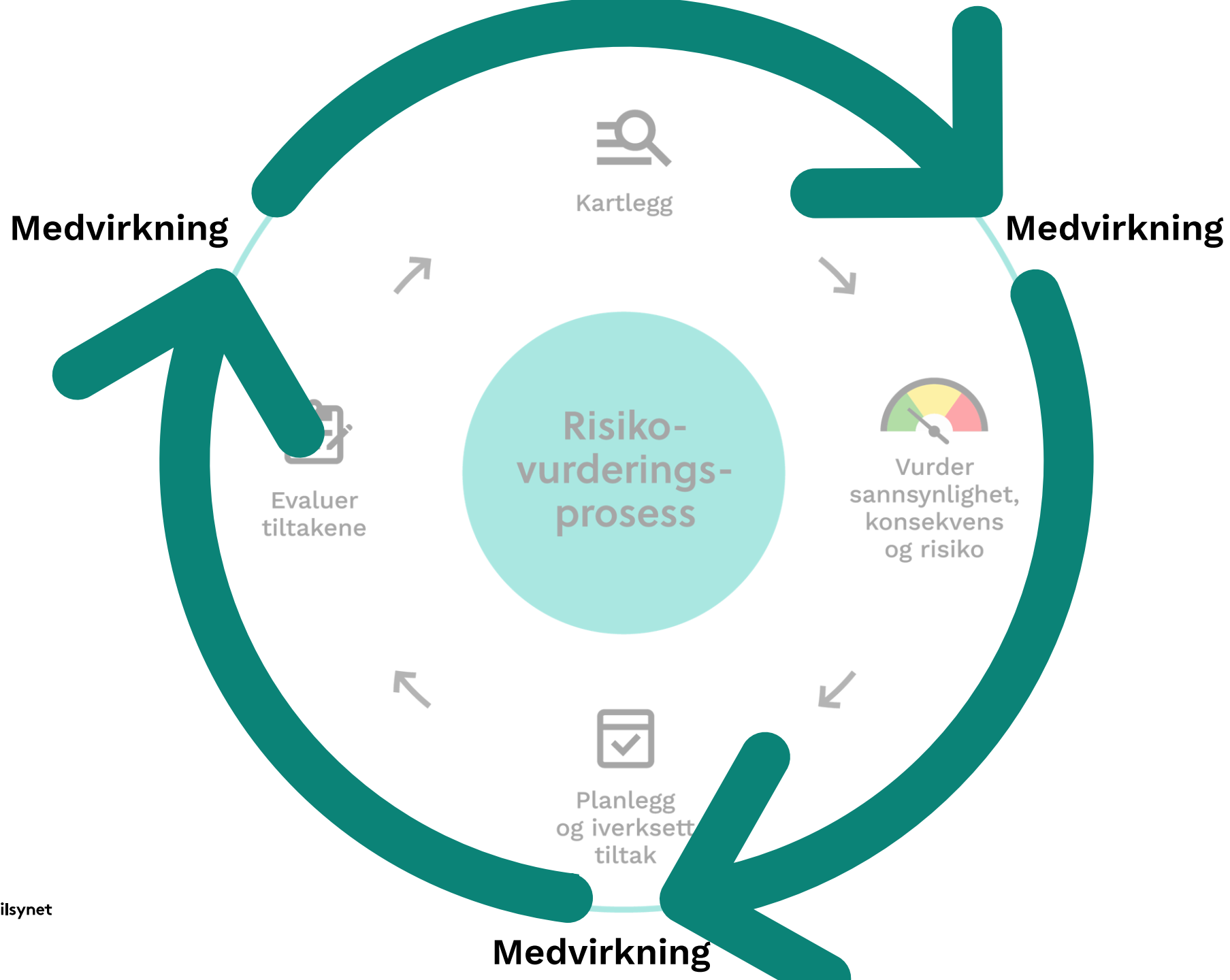


Systematisk forebyggende arbeid:

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



*Arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5.
Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering følger
også av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.*



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, 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.

(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 g**i 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, psykososialt arbeidsmiljø, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) -



Første del: Innledende bestemmelser (§§ 1-1 - 1-5)

Andre del: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (§§ 1A-1 - 3A-6)

Tredje del: Krav til arbeid med kjemiske og biologiske risikofaktorer (§§ 2-1 - 9-1)

Fjerde del: Krav til arbeid med fysiske risikofaktorer (§§ 10-1 - 22-7)

Femte del: Krav til annet risikoutsatt arbeid (§§ 23-1 - 30-4)

Sjette del: Register over eksponerte arbeidstakere (§§ 31-1 - 31-7)

Sjuende del: Avsluttende bestemmelser (§§ 32-1 - 32-4)



Andre del: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

0 Tilføyd ved forskrift [16 des 2025 nr. 2615](#) (i kraft 1 jan 2026).

Kapittel 1A. Generelle bestemmelser

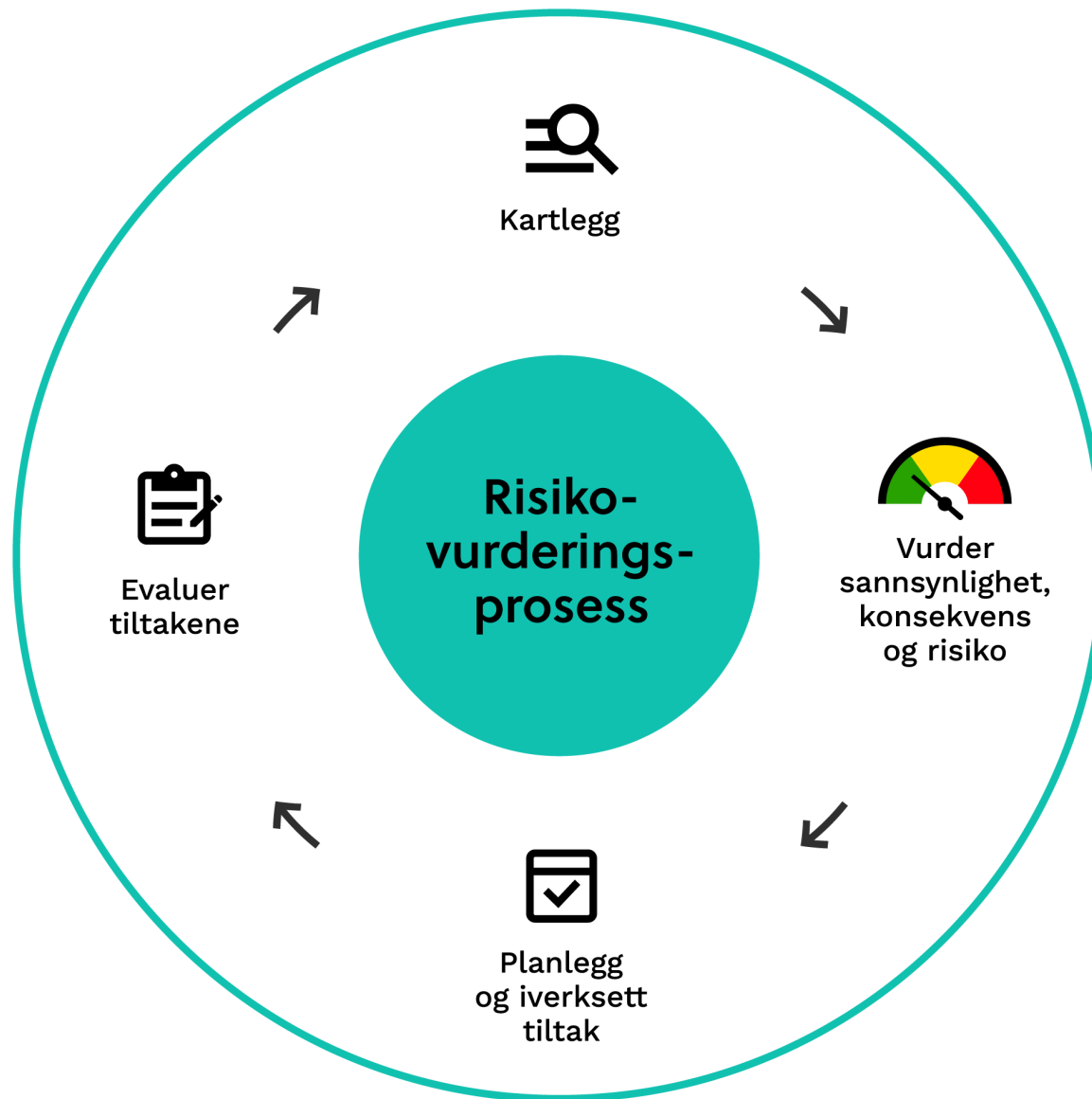
0 Tilføyd ved forskrift [16 des 2025 nr. 2615](#) (i kraft 1 jan 2026).

Kapittel 2A. Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden

0 Tilføyd ved forskrift [16 des 2025 nr. 2615](#) (i kraft 1 jan 2026).

Kapittel 3A. Særlige bestemmelser om vold og trusler

0 Tilføyd ved forskrift [16 des 2025 nr. 2615](#) (i kraft 1 jan 2026).





Kartlegg

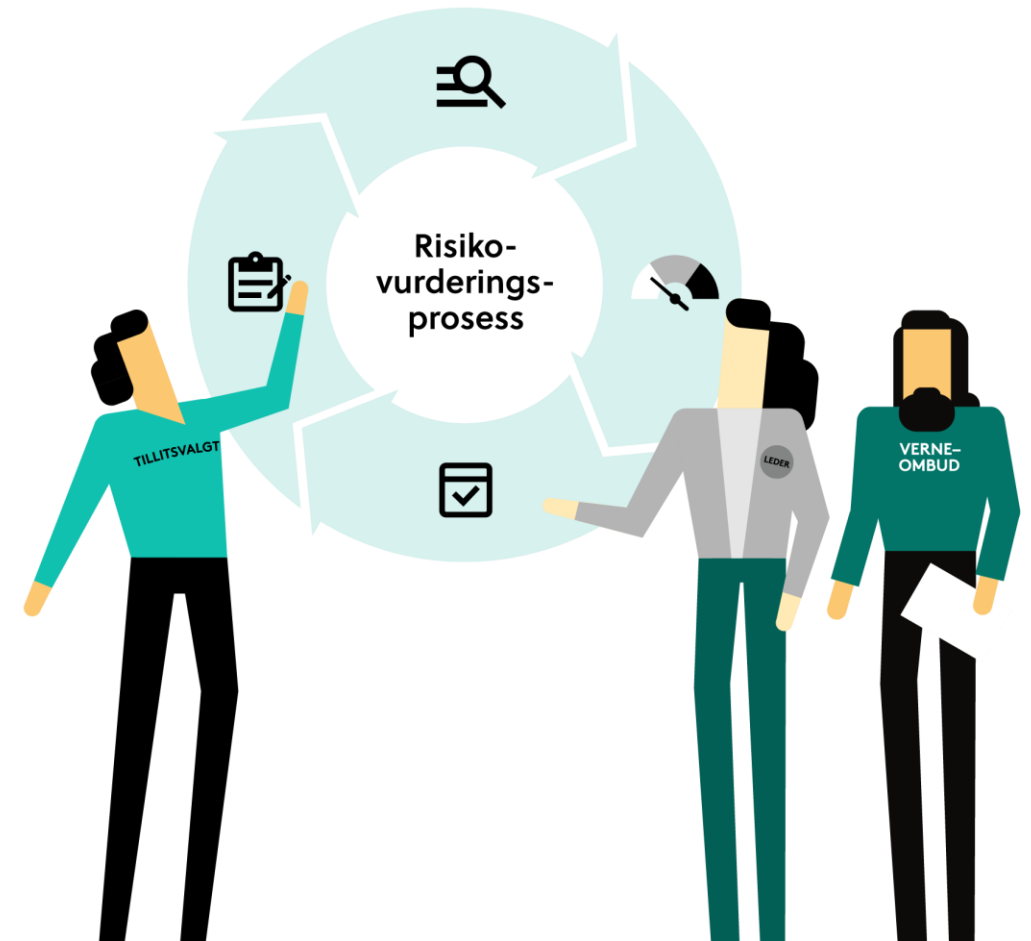


Risiko-



Kartlegging skal...

- **beskrive** arbeidet
- gi **oversikt** over hvilke farer og problemer som kan oppstå i arbeidsmiljøet deres
- danne **underlag** for resten av risikovurderingsprosessen



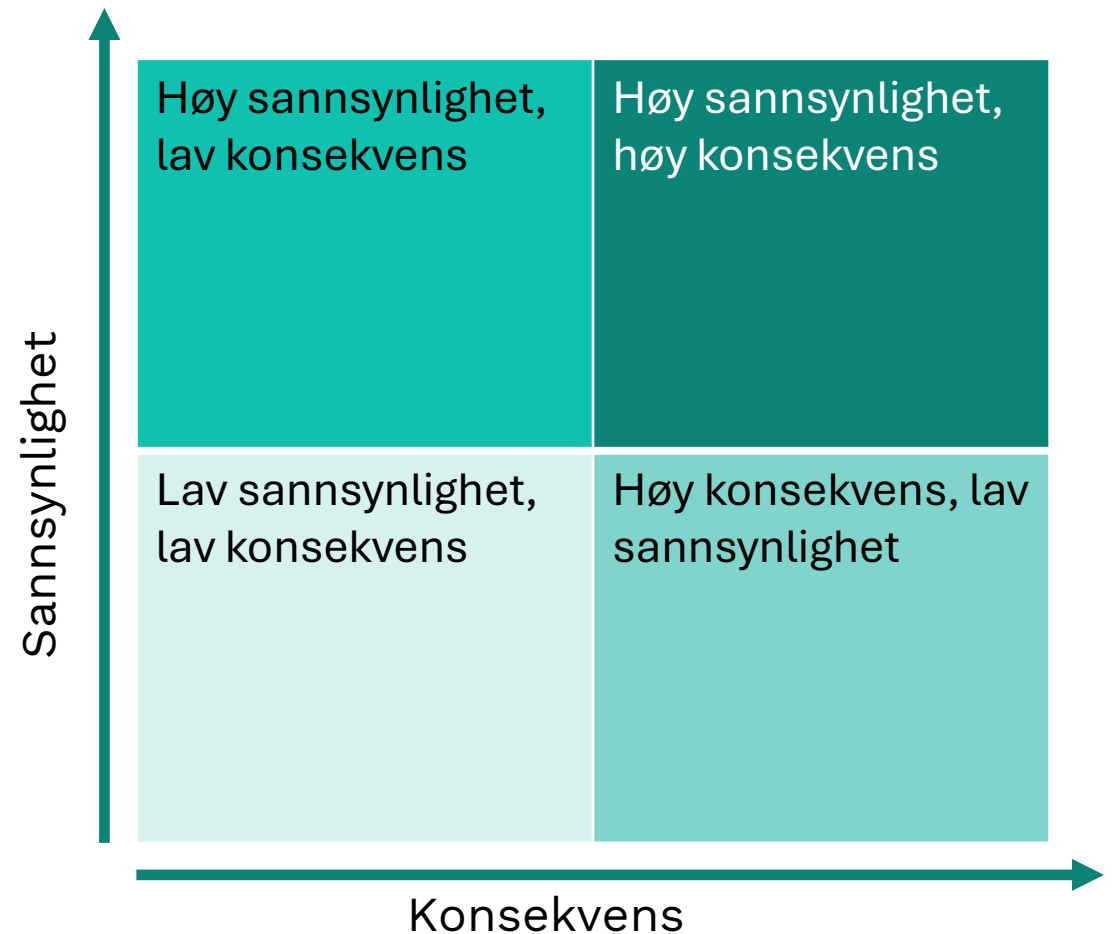
Risiko- vurderings- prosess



Vurder
sannsynlighet,
konsekvens
og risiko

Sannsynlighet og konsekvens

- Hvor ofte opplever ansatte belastningen/faren?
- Hva er konsekvensene for helsen?



Eksempel tids- og arbeidspress

Mindre alvorlige hendelser

Daglig

Ofte, ukentlig

Månedlig, årlig

Alvorlige hendelser

Sjelden, aldri

Noen dager er mer hektisk enn andre

Misfornøyde kunder som må vente

Sykemeldinger som øker presset på resten

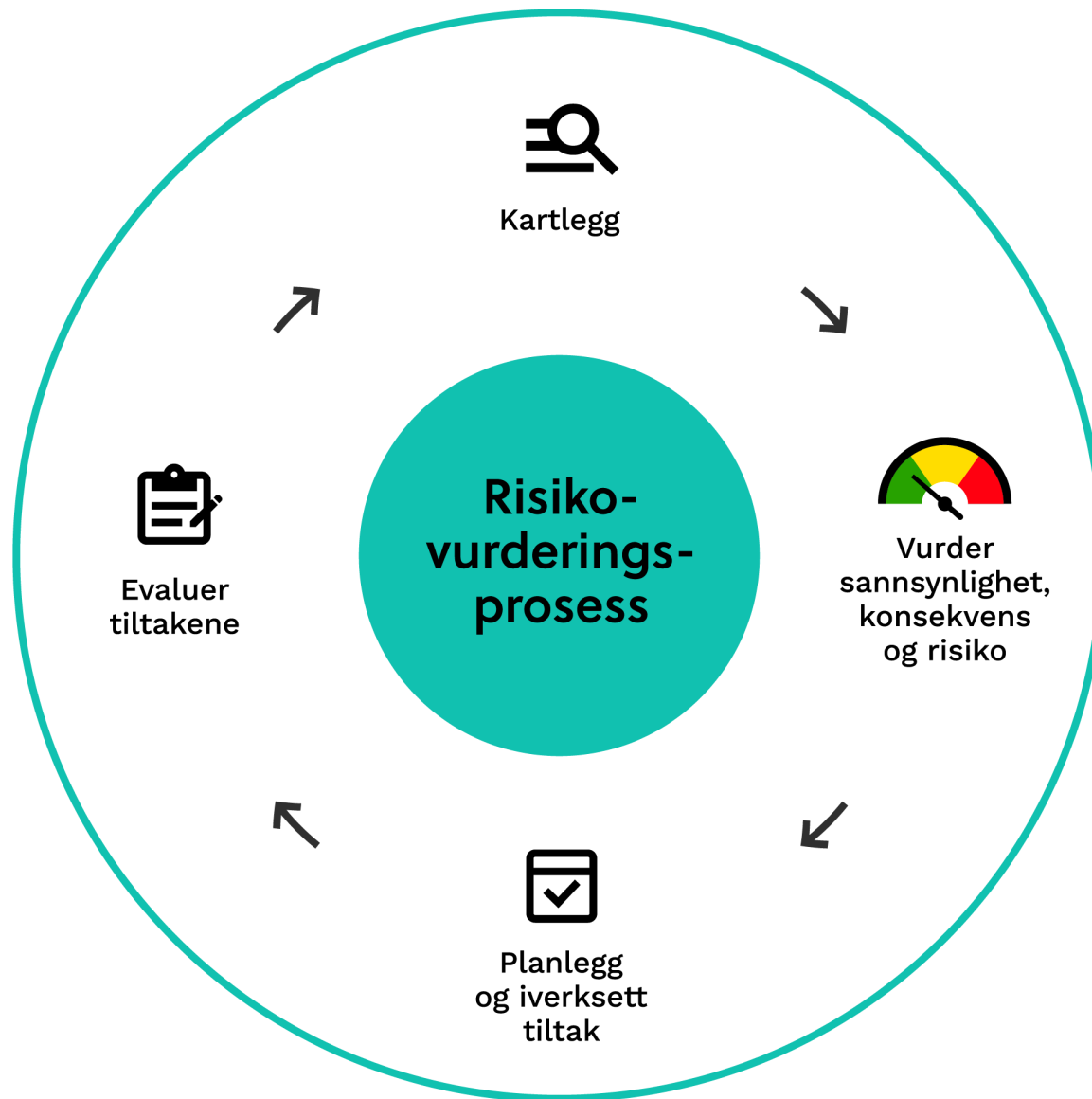
Feilhandlinger og ulykker på



Muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Skader, sykdommer

Frafall/uførhet





Planlegg
og iverksett
tiltak



Hvordan arbeidet er organisert og planlagt

Psykososialt arbeidsmiljø

Utfall/konsekvenser

Tiltak

- Ledelse
- **Medvirkning**
- **Informasjon**
- **Opplæring**
- Systemer for styring og planlegging

- Tids- og arbeidspress
- Motstridende krav
- Utilbørlig atferd
- Emosjonelle krav
- Vold og trusler
- Manglende støtte

- «Det føles mer enn det kan beskrives»
- Trivsel
- Stress
- Konflikter

- Gjøre hyggelige ting sammen
- Konflikthåndtering
- Stressmestringskurs



Evaluer
tiltakene

Risiko-
vurderings-
prosess



Arbeidstilsynet

Noen som vil dele:

Erfaringer med å jobbe forebyggende med det psykososiale arbeidsmiljøet?

Hva har gått bra?

Hva er vanskelig/krevende å få til?



Arbeidsmiljøhjelpen

Bilbransjen - Arbeidsmiljøhjelpen

Bilbransjen

Her er seks tema som har vist seg å være viktige for å forbedre arbeidsmiljøet. Velg ett eller flere tema, og gå gjennom dem i fellesskap for å finne forbedringsområder og lage tiltak.



Organisering av arbeidet

- Uforutsigbarhet
- Arbeidsfordeling
- Opplæring



Jobbe med mennesker

- Konflikter
- Tøff tone
- Samarbeid



Manuelt arbeid

- Håndholdte verktøy
- Hender over skulderhøyde



Arbeidstid

- Lange arbeidsdager
- Arbeidsavtale
- Risiko for ulykker



Tids- og arbeidspress

- Tilstrekkelig tid
- Tidsfrister
- Pauser



Omstilling

- Ny teknologi
- Effektivisering
- Jobbusikkerhet



Snakk
sammen
om arbeidsmiljøet

En bra dag på jobb

[En bra dag på jobb - Verktøy for arbeidsmiljø i bilbransjen](#)



Hvilke utfordringer er knyttet til arbeidet?

Filmene under beskriver utfordringene som i størst grad påvirker arbeidsmiljøet i bilbransjen. Begynn statusmøtet ved å se på filmene under. Dere kan også se dem på forhånd. *For teksting: Trykk CC nederst på filmen.*

OPPGAVER FOR ALLE:

-  Se filmene og se om du kjenner deg igjen.
-  Har du egne eksempler?

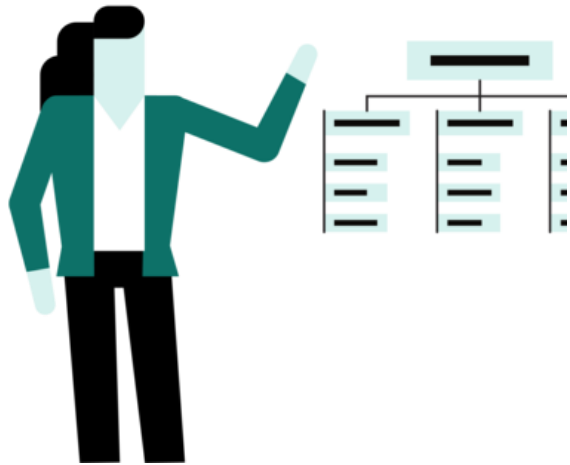


Oppsummering

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



Hva gjør de virksomhetene som får det til?



Har ledere som organiserer og planlegger arbeidet på en god måte



Sørger for opplæring og medvirkning



Jobber systematisk forebyggende med arbeidsmiljøet

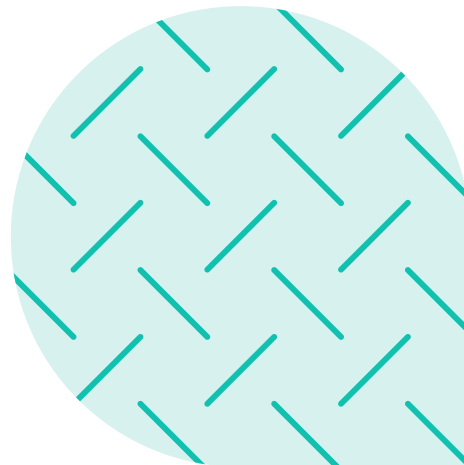




Arbeidstilsynet

Følg oss

- Facebook
- LinkedIn
- Nyhetsbrev
- Podkasten Arbeidslyst



**Sammen
for et godt
arbeidsliv**



Økt trivsel gir økt produktivitet

Bilbransjens omvendt mentorprogram



Lær å lede fremtidens medarbeidere
– bli med i omvendt mentorprogram

NBF og BIL inviterer til omvendt mentorprogram, der unge talenter fra minoriteter blir mentorer for ledere i bilbransjen.

[Les mer om omvendt mentorprogram →](#)

Takk for i dag



Heidi Chr. Lund
Leder bærekraft

✉ heidi.lund@nbf.no

📞 92 65 24 64