

Psykososialt arbeidsmiljø

Psykososiale arbeidsbetingelser dreier seg først og fremst om de sosiale og mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen samt om form og innhold i disse. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres.

Arbeidsmiljølovens bestemmelse om det psykososiale arbeidsmiljøet skal forhindre at arbeidstakere utsettes for ulike negative forhold av psykososial karakter, og at summen av ulike belastninger ikke må bli for stor. Som for alle andre forhold, krever loven at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig.

Kravene til psykososialt arbeidsmiljø er hovedsakelig regulert i arbeidsmiljøloven § 4-3, men må også ses i sammenheng med bestemmelsene i §§ 4-1, 4-2 og 4-6 (1) som handler om de [organisatoriske arbeidsbetingelsene](#).

Krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø – også når det gjelder psykososialt

Nedenfor omtaler vi de temaene som loven regulerer når det gjelder psykososiale forhold.

Integritet og verdighet

Bestemmelsen om integritet og verdighet (§ 4-3 (1)) innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd.

Integritetsbegrepet har nær sammenheng med følelsen av å gjøre en god nok jobb, å kunne strekke til og å kunne handle i tråd med det man selv mener er riktig og forsvarlig. Enkelt sagt kan en si at det handler om gjensidig respekt for hverandres faglige bakgrunn, kompetanse, erfaring og verdier i jobben.

Kontakt og kommunikasjon

Arbeidet skal så langt som mulig utformes slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten (§ 4-3 (2)). Hensikten er både å sikre at arbeidstakerne får sosial kontakt og støtte, og ivareta de sikkerhetsmessige sidene ved jobben.

Gode sosiale relasjoner med kolleger og ikke minst mellomledere og ledere er sentralt i forebygging av helseskade på grunn av stress når arbeidstakerne opplever at arbeidskravene over tid overstiger det de har ressurser og muligheter til å få til, og i forbindelse med å forebygge eller forhindre utbrenthet.

I en del yrker har arbeidstakerne en arbeidssituasjon hvor de mangler sosial kontakt med andre. Eksempler på slike jobber er nattevakter, lokomotivførere, skogsarbeidere, vakter ved alarmsentraler og ansatte i kontrollrom. I andre tilfeller kan det være alenearbeid, selv om man faktisk befinner seg midt blant andre mennesker, fordi man utfører arbeidsoppgaven alene. Ulike typer alenearbeid med manglende sosial tilhørighet til andre kollegaer og støtte fra leder, kan føre til sykefravær og høy turnover. Det er viktig at virksomheten vurderer mulige tiltak for å minimere denne typen belastning for arbeidstakerne.

Sikkerhetsmessige sider ved manglende mulighet for kontakt og kommunikasjon handler om muligheten for å kunne tilkalle hjelp og få støtte i kritiske situasjoner. Dette kan være tilfeller som er truende for egen del, men også gjelde situasjoner der arbeidstakerne har ansvar for andre menneskers liv, helse eller store materielle verdier.

Trakassering og annen utilbørlig opptreden

Arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) inneholder en bestemmelse om at arbeidet skal organiseres, tilrettelegges og ledes slik at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering og annen utilbørlig opptreden.

Med trakassering menes at en arbeidstaker over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere, for eksempel mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, usaklig fratakelse av arbeidsoppgaver eller sårende fleiping og erting. Enkeltstående handlinger kan også være så grove og krenkende at de anses å være utilbørlige.

[Forebygging og håndtering av trakassering og annen utilbørlig opptreden på jobb](#)

Vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

Ifølge arbeidsmiljøloven (§ 4-3 (4)) skal arbeidstaker så langt det er mulig beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Vold og trusler er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære.

Arbeidsgiver har et ansvar for å beskytte arbeidstakerne så langt det er mulig. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trusler.

[Mer informasjon om vold og trusler i forbindelse med jobb](#)

[Alle virksomheter skal kartlegge og vurdere alle farer og problemer og vurdere risikoen knyttet til arbeidet](#)

Konsekvenser av dårlig psykososialt arbeidsmiljø

Forskning viser at dårlig psykososialt arbeidsmiljø kan føre til alvorlige helsemessige og sosiale konsekvenser. Risikoen for å bli syk av ulike psykiske belastninger har sammenheng med hvor ofte og hvor lenge arbeidstakeren utsettes for belastningen. Slike belastninger kan medføre helseplager og sykefravær for den enkelte, men kan også påvirke den utsattes familie og sosiale omgangskrets negativt. Sykefravær er også negativt for arbeidsplassen, blant annet i form av tapt produksjon og negative konsekvenser for arbeidsmiljøet generelt.

Et godt psykososialt arbeidsmiljø kan gi gevinster for arbeidstakeren og virksomheten. For arbeidstakeren kan dette være økt motivasjon, jobbengasjement og bedre helse. For virksomheten kan et godt psykososialt arbeidsmiljø bidra til lavere sykefravær, økt produktivitet og lønnsomhet.

[Les mer om forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager](#)

[Les mer om arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager](#)

[Les mer om arbeidsrelatert stress](#)

Konflikt

Arbeidsmiljøloven bruker ikke begrepet konflikt, og det er heller ikke ulovlig å være i konflikt med noen. Imidlertid krever Arbeidsmiljøloven § 4-1 (2) at arbeidet skal planlegges, organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det er ikke nødvendigvis likhetstegn mellom det å være i en konflikt og det å ha et arbeidsmiljøproblem. En konflikt kan innebære at noen blir utsatt for psykiske belastninger, hvis den ikke håndteres på en god måte og dermed være i strid med denne lovbestemmelsen.

Det viktige er at en arbeidsgiver må håndtere situasjonen og undersøker hvilke arbeidsmiljømessige konsekvenser den gitte situasjonen har for de involverte. Hvis situasjonen medfører negative følger for arbeidstakerne, må det iverksettes hensiktsmessige tiltak for å gjenopprette en forsvarlig arbeidssituasjon.

[Les mer om håndtering av personalsaker](#)

Mer informasjon om arbeidsbetingelser

[Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell samler og synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetenes arbeidsmiljø](#)

[Finn kunnskap og verktøy om godt arbeidsmiljø for bransjen din \(arbeidsmiljoportalen.no\)](#)

Regelverk

[Arbeidsmiljøloven, § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet](#)
