

TIL LEDERE

Psykososialt arbeidsmiljø og sykefravær

Hva som gjelder fra 1. januar 2026

Fra 1. januar 2026 blir kravene tydeligere: psykososialt arbeidsmiljø skal håndteres som del av systematisk HMS. Det betyr at det ikke holder å "ta en prat" eller vise til en årlig undersøkelse. I enkeltsaker må virksomheten, dvs deg som leder kunne vise vurdering, tiltak og oppfølging, og at det er gjort tidsnok.

Hva er psykososialt arbeidsmiljø?

Psykososialt arbeidsmiljø er hvordan arbeidet er organisert, og hvordan vi samarbeider og behandler hverandre på jobb.

Typiske områder loven dekker

- Arbeidsmengde og tidspress
- Uklare krav og rollekonflikt
- Emosjonelle belastninger
- Manglende støtte og oppfølging
- Konflikt, utenforskap og uheldig kultur
- Trakassering (inkludert seksuell trakassering)

Konsekvensen i enkeltsaker hvis vi ikke gjør jobben

Når dette ikke håndteres systematisk øker det sannsynlighet for:

**Saker eskalerer** fordi oppfølging ikke er dokumentert eller gjort riktig

**Sykefravær varer lenger** fordi årsaken i jobben ikke blir redusert

**Varsling blir mer sannsynlig** fordi prosess bryter arbeids-miljøloven

**Vi står svakere ved tilsyn eller tvist** fordi vi ikke kan dokumentere vurderinger og tiltak

Kort sagt:

Manglende oppfølging og dokumentasjon øker risikoen for langtidssykefravær, varsel og konflikter som låser seg.

Når du bør snakke med HR

- ☒ Påstand om trakassering eller gjengjeldelse
- ☒ Konflikt som påvirker arbeidsevne eller flere i teamet
- ☒ Arbeidsrelatert sykefravær som varer eller gjentar seg
- ☒ Du er usikker på riktig prosess eller habilitet

10 punkter alle ledere burde vite om og følge opp

Grunnleggende kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og HMS-ansvar

- ☒ Du har HMS-ansvar for dine ansatte  
Som leder er du ansvarlig for å forebygge, avdekke og håndtere problemer i arbeidsmiljøet
- ☒ Psykososialt arbeidsmiljø er like viktig som fysisk sikkerhet  
Fra 2026 stilles det like klare krav til håndtering av psykososiale faktorer som til fysisk HMS i loven.
- ☒ Arbeidsmengde og tidspress er din ansvar å regulere  
Du må aktivt følge med på om arbeidsbelastningen er forsvarlig, og justere når det trengs.
- ☒ Tidlig innsats sparer tid og reduserer sykefravær  
Rask oppfølging av signaler om belastning forhindrer eskalering og langvarig fravær.
- ☒ Du må dokumentere vurderinger og tiltak  
Ved enkeltsaker må du kunne dokumentere hva du visste, hva du gjorde, og når du gjorde det.
- ☒ Konflikt og trakassering må håndteres øyeblikkelig  
Ved varsling, konflikt eller påstand om trakassering må du handle raskt og involvere HR for å sikre riktig prosess.
- ☒ Gjengjeldelse er forbudt og kan få alvorlige konsekvenser  
Ansatte som varsler eller uttrykker bekymring skal ikke oppleve negative endringer i sin arbeidssituasjon.
- ☒ Medarbeidere har rett til medvirkning  
Ansatte skal involveres i beslutninger som påvirker deres arbeidssituasjon, særlig ved endringer som kan skape belastning.
- ☒ Arbeidsrelatert sykefravær krever tiltak i jobben  
Hvis jobben bidrar til fravær, må du endre noe i arbeidssituasjonen – ikke bare vente på at medarbeideren skal bli frisk.
- ☒ Tilsyn kan be om dokumentasjon når som helst  
Arbeidstilsynet kan inspisere hvordan du har håndtert enkeltsaker. Mangelfull oppfølging kan føre til pålegg eller sanksjoner.

Husk

Som leder har du både plikt og myndighet til å sikre et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Det er ikke noe du gjør "ved siden av" – det er en sentral del av lederjobben.