

Deres ref.:  
2024/45387

Vår ref.:

Prosjektnummer / Referanse:

Dato  
18.12.2024

## Høringssvar fra SINTEF til Arbeidstilsynets forslag om endringer i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrift for å tydeliggjøre reglene om psykososialt arbeidsmiljø

Vi takker for muligheten for å gi høringssvar til Arbeidstilsynets forslag om endringer i arbeidsmiljølovens § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet og nye forskriftsbestemmelser på området.

SINTEF er Norges største uavhengige forskningsinstitutt og har historisk sett vært en sentral aktør på arbeidsmiljøfeltet i Norge. Fagmiljøet ved IFIM (Institutt for industriell miljøforskning) hadde en sentral rolle i å fremme kunnskap og forskning som bidro til utviklingen av arbeidsmiljøloven fra 1977. I dag fortsetter forskere ved SINTEF å spille en viktig rolle innen arbeidsmiljøforskning, med særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøområdet.

Som forskere innen fagfeltet, ønsker vi å uttrykke vår støtte til de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven, særlig når det gjelder styrking av arbeidsgivers ansvar for å sikre et helhetlig psykososialt arbeidsmiljø. Vi mener de foreslåtte endringene representerer et fremskritt i arbeidet med å fremme arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd på både kort og lang sikt. Samtidig ønsker vi å fremme noen kommentarer og forslag til forbedringer som kan bidra til å gjøre lovforslaget mer presist og praktisk gjennomførbart.

Det er et viktig og nødvendig skritt å styrke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som en del av det forebyggende HMS-arbeidet på arbeidsplassene. Vi er enige i at det nåværende lovverket, som i stor grad har hatt fokus på å forebygge mer akutte hendelser og ulykker, i økende grad bør omfatte de langsiktige helseeffektene av for eksempel høy arbeidsbelastning og stress. Ved å inkludere presiseringen om at arbeidsgiver skal kartlegge psykososiale faktorer som kan påvirke arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd på kort og lang sikt, vil dette være et viktig fremskritt å i fremme et arbeidsmiljø som forebygger ikke bare de umiddelbare risikoene, men også de langsiktige konsekvensene av et dårlig arbeidsmiljø.

Våre merknader og forslag til forbedringer:

1. **Kompetansekrav til arbeidsgivere og øvrige aktører på arbeidsmiljøfeltet:** De nye endringene forsterker kravet om oppdatert og tilstrekkelig kompetanse på psykososialt arbeidsmiljø for de aktørene på arbeidsplassen som skal ivareta og sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. For å



ivareta dette bør det inkluderes et krav om at HMS-opplæringen skal inneholde oppdatert kunnskap om psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og en helhetlig forståelse av disse, og at dette også gjelder for arbeidsgivere og ledere.

2. **Felles forståelse og tolkning av lovtekster og begreper:** Vår erfaring er at lovtekster og begreper tolkes på forskjellige måter, og vi mener at dette kan føre til ulik praksis på tvers av virksomheter. For å sikre at de nye kravene etterleves på en god måte, er det viktig å sørge for en felles forståelse av lovteksten og begrepene i denne. Vi har merket oss at definisjonen av psykososialt arbeidsmiljø i forskriften ikke inkluderer begrepene "jobbkrav" og "jobbressurser", som det fremgår i høringsnotatet at Arbeidstilsynet anser som en del av forståelsen av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Vi mener at det kan bidra til større klarhet og felles forståelse dersom disse begrepene også inkluderes og forklares i forskriften. Vi foreslår videre at Arbeidstilsynet utvikler veiledninger og eksempler som kan bidra til å klargjøre hvordan psykososiale arbeidsmiljøfaktorer skal kartlegges og vurderes i praksis, slik at det er en felles forståelse blant arbeidsgivere og ansatte.
3. **Kartlegging og helhetlig vurdering:** Vi ser også et behov for å presisere at kartlegging av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer bør gjøres på et helhetlig nivå. Det er viktig at ulike kartleggingskilder vurderes samlet, og at dette skjer på alle nivåer i virksomheten. En helhetlig vurdering kan bidra til en mer omfattende forståelse av de psykososiale forholdene på arbeidsplassen, og dermed legge grunnlaget for mer effektive tiltak og forebyggende arbeid.
4. **Virksomhetsoverskridende faktorer:** Mange av premissene for ansvar og arbeid med arbeidsmiljøet tar virksomheten som utgangspunkt. Dagens arbeidsliv preges også av forpliktende samarbeidskonstellasjoner (som for eksempel interkommunalt samarbeid) og virksomhetsoverskridende organisasjonsstrukturer (for eksempel Helseforetak) som påvirker arbeidshverdagen og mulighet for å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø. Vi stiller spørsmål ved om loven ivaretar at det dermed er faktorer og aktører utenfor virksomhetens grenser som også påvirker ansattes psykososiale arbeidsmiljø.
5. **Teknologiens påvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet.** Arbeidsmiljøet påvirkes i stadig større grad av digitale teknologier som endrer kommunikasjonsmønstre og mulighetene for mellommenneskelig samspill. Med kunstig intelligens kan vi anta at omfanget av menneske-maskin samspill øker, eventuelt på bekostning av mellommenneskelig samspill. Vi stiller spørsmål ved om forslaget til lovtekst og forskrift i tydelig nok grad ivaretar teknologiens påvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet.
6. **Behov for forskning på intervensjoner og tiltak:** Et vesentlig element i arbeidet med å redusere psykososiale risikofaktorer og styrke jobbressurser, er utvikling og implementering av tiltak. Vi mener at det er behov for mer forskning på hvilke tiltak som fungerer, særlig tiltak som inkluderer sammenhengen mellom organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, samt hvordan disse tiltakene kan måles. Dette bør inkluderes som en del av arbeidet med å implementere de nye kravene, og vi oppfordrer til økt støtte til forskning på psykososialt arbeidsmiljø og hvordan virksomheter skal jobbe med dette i praksis.



Vi anser de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven og forskriften som et viktig steg i retning av et mer helhetlig og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Samtidig mener vi at det bør presiseres enkelte punkter for å sikre at loven blir praktisk gjennomførbar og at de nødvendige kompetansekravene ivaretas. Vi håper våre innspill kan bidra til å styrke lovgivningen på området og sikre et bedre psykososialt arbeidsmiljø for arbeidstakere i Norge.

Med vennlig hilsen  
for SINTEF AS

Marte Pettersen Buvik  
Marte Pettersen Buvik (Dec 18, 2024 13:05 GMT+1)  
Marte Pettersen Buvik  
Seniorforskere, SINTEF AS

*Lisbeth Øyum*

Lisbeth Øyum  
Seniorforsker, SINTEF AS