

Relasjonelle og emosjonelle krav

Kurs for arbeidsplassutvalgt i faglig og administrativt støttesystem

28.4.2025

May-Britt Heimsæter
seniorrådgiver
seksjon for juridiske spørsmål





- Arbeidsmiljø handler om arbeidet vi utfører, og hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører det.
- Psykologiske og sosiale forhold på arbeidsplassen har større betydning for arbeidsmiljøet enn velferdsgoder og sosiale tiltak.
- Forskning viser også at det som gir motivasjon og som påvirker sykefravær og trivsel er:

Autonomi

Ros

Mulighet for
faglig
utvikling

Anerkjennelse

Klare
roller

Forutsigbar-
het

Gjennomslag

Emosjonelle krav:

- å regulere og håndtere andres følelser
- å regulere eller håndtere egne følelser
- å tilpasse seg andre mennesker

Emosjonell belastning:

Når det blir for mange emosjonelle krav over tid, kan det gå utover helsa.

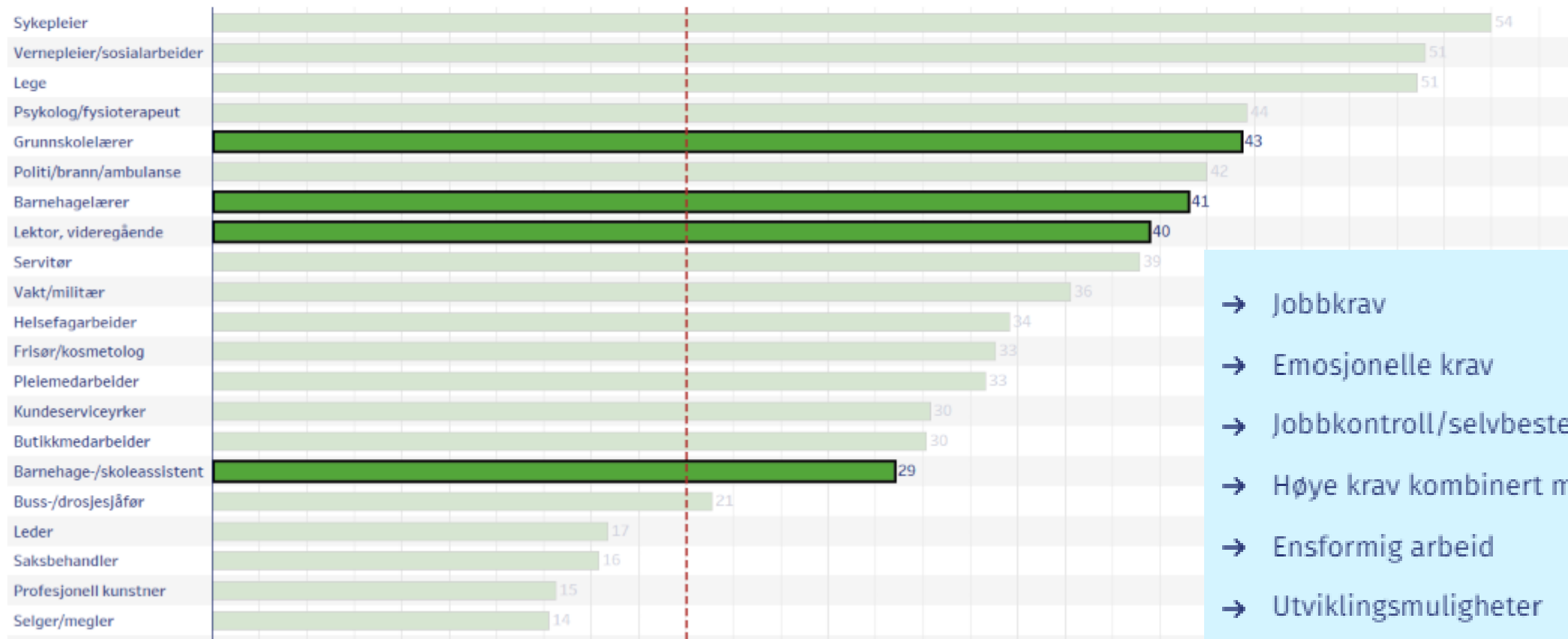


20% opplever høye emosjonelle krav

Det tilsvarer om lag 530 000 personer

Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de i høy grad må forholde seg til egne eller andres negative følelser i jobben sin.

Yrkesgrupper



- Jobbkrav
- Emosjonelle krav
- Jobbkontroll/selvbestemmelse
- Høye krav kombinert med lav kontroll
- Ensformig arbeid
- Utviklingsmuligheter
- Rollekonflikt
- Jobbkrav forstyrrer privatlivet

Arbeidsmiljøloven har krav til et
fullt forsvarlig arbeidsmiljø
— også når det gjelder det
psykososiale arbeidsmiljøet



§ 4-1

Generelle krav til arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig.

Det skal vurderes hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes **fysiske og psykiske helse** og velferd, slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige **fysiske eller psykiske** belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.



§ 4-3

Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

Mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere

Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Nå skjer det ting på dette området

Arbeidstilsynet sendte i 2024 forslag til endringer og tydeliggjøring av bestemmelsene i AML og forskrift på høring .

Prosess i Utdanningsforbundet



Delte meninger....

DAGENS PERSPEKTIV Ledelse Arbeidsliv Samfunnsstyring Bli abonnent Søk...



Forslaget om å tydeliggjøre kravene til et godt psykososialt arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven, skaper debatt. Foto: iStock/Orazen / Berit Roald, NTB

Drepende kritikk og vill jubel for samme lovforslag

Arbeidstilsynet vil tydeliggjøre lovteksten om psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstakerorganisasjonene jubler over forslaget. Arbeidsgiversiden derimot er sterkt kritiske. Arbeidstilsynet sier de tar tilbakemeldingene på alvor.



+

KS i høring: «Sterkt imot» lovskjerping om psykososialt arbeidsmiljø

Prop.94 L

Regjeringen har lagt frem en proposisjon til Stortinget, Endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)

Behandles i Arbeids- og sosialkomiteen denne uka.

Forhåpentligvis behandles i Stortinget før sommeren.

Dep./Arbeidstilsynet behandler forskrift etter Stortingsvedtak



Forslag i Prop.94 L

§ 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.

Forslag til forskrift

Ny del i eksisterende forskrift: Krav til psykososialt arbeidsmiljø som skal presiserer lovkravene til det psykososiale arbeidsmiljøet

Dette gjelder kravene til:

- et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø
- kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet
- risikovurdering
- tiltak
- informasjon og opplæring

I tillegg foreslår Arbeidstilsynet særlige forskriftsbestemmelser om:

- trakassering og annen utilbørlig opptreden
- om vold og trusler

Om området
Kartlegging
Risiko
Tiltak
Informasjon
Opplæring
Oppfølging

Kapittel 1A Generelle bestemmelser

§ 1A-1 Fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø

§ 1A-2 Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten

§ 1A-3 Risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet

§ 1A-4 Tiltak

§ 1A-5 Informasjon og opplæring

Kapittel 2A Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden

§ 2A-1 Trakassering og annen utilbørlig opptreden

§ 2A-2 Definisjon

§ 2A-3 Kartlegging og vurdering av risiko for å bli utsatt for trakassering

§ 2A-4 Tiltak mot trakassering

§ 2A-5 Oppfølging av arbeidstakere som har blitt utsatt for trakassering

Kapittel 3A Særlige bestemmelser om vold og trusler

§ 3A-1 Vold og trusler

§ 3A-2 Definisjoner

§ 3A-3 Kartlegging og vurdering av risiko for vold og trusler

§ 3A-4 Tiltak mot vold og trusler

§ 3A-5 Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trusler

§ 3A-6 Opplæring ved arbeid som innebærer risiko for å bli utsatt for vold og trusler

§ 3A-7 Oppfølging av arbeidstakere som har blitt utsatt for vold eller trusler

ARBEIDSLIV, ARBEIDSMILJØ, FORSIDE, UNIO

Unio fikk gjennomslag for endring i arbeidsmiljøloven!

Publisert 3. april 2025 av Hedvig Bjørgum, Henrik Dahle og Jan-Christian Kolstø



Unio har for gjennomslag for det årelange arbeidet med å få psykososiale risikofaktorer inn i arbeidsmiljøloven. Det gir Unio-leder Steffen Handal grunn til å være fornøyd. Foto: Helene Moe Slinning / Unio

Unio har jobbet med å få til lovendringer i mange år. Og nå har Unio fått gjennomslag. Regjeringen foreslår nye regler for det psykososiale arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven!

Fremtidens arbeidsmiljø

Emosjonelle krav i yrker som jobber med mennesker

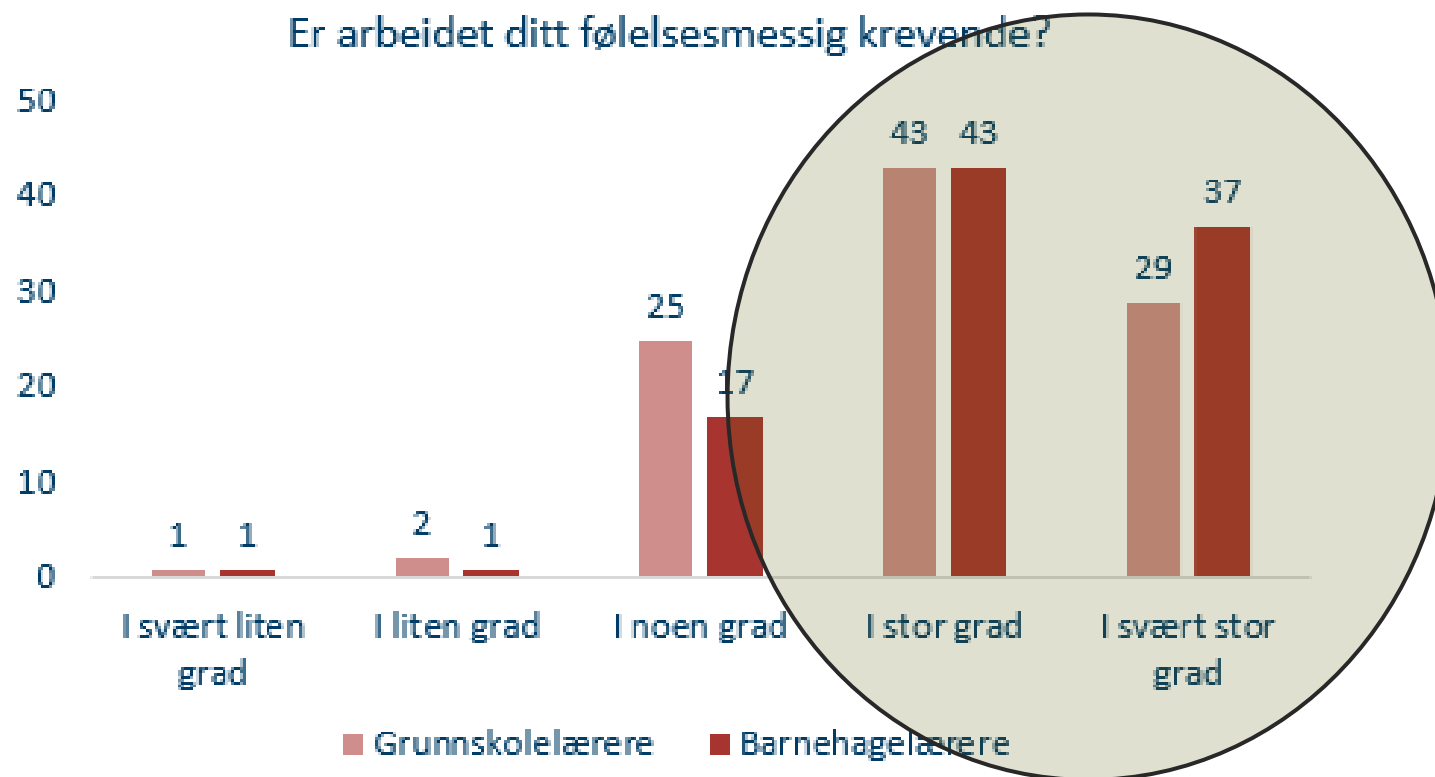
LES MER





SINTEF

Omfanget av emosjonelle krav



- Til sammen oppgir **72 % av grunnskolelærerne** og **80 % av barnehagelærerne** at arbeidet i stor eller svært stor grad er følelsesmessig krevende

Dette oppleves som belastende

Barnehagelærere

85 %

ikke tilstrekkelig ansatte på jobb til å utføre arbeidsoppgavene

79%

å ikke få utført jobben med den kvaliteten jeg ønsker

77%

å ha for liten tid til å imøtekomme behovene for samhandling/samspill med elever/ barn/ foreldre

Grunnskolelærere

72%

å ha for liten tid til å imøtekomme behovene for samhandling/ samspill med elever/ barn/ foreldre

72%

for lave budsjett

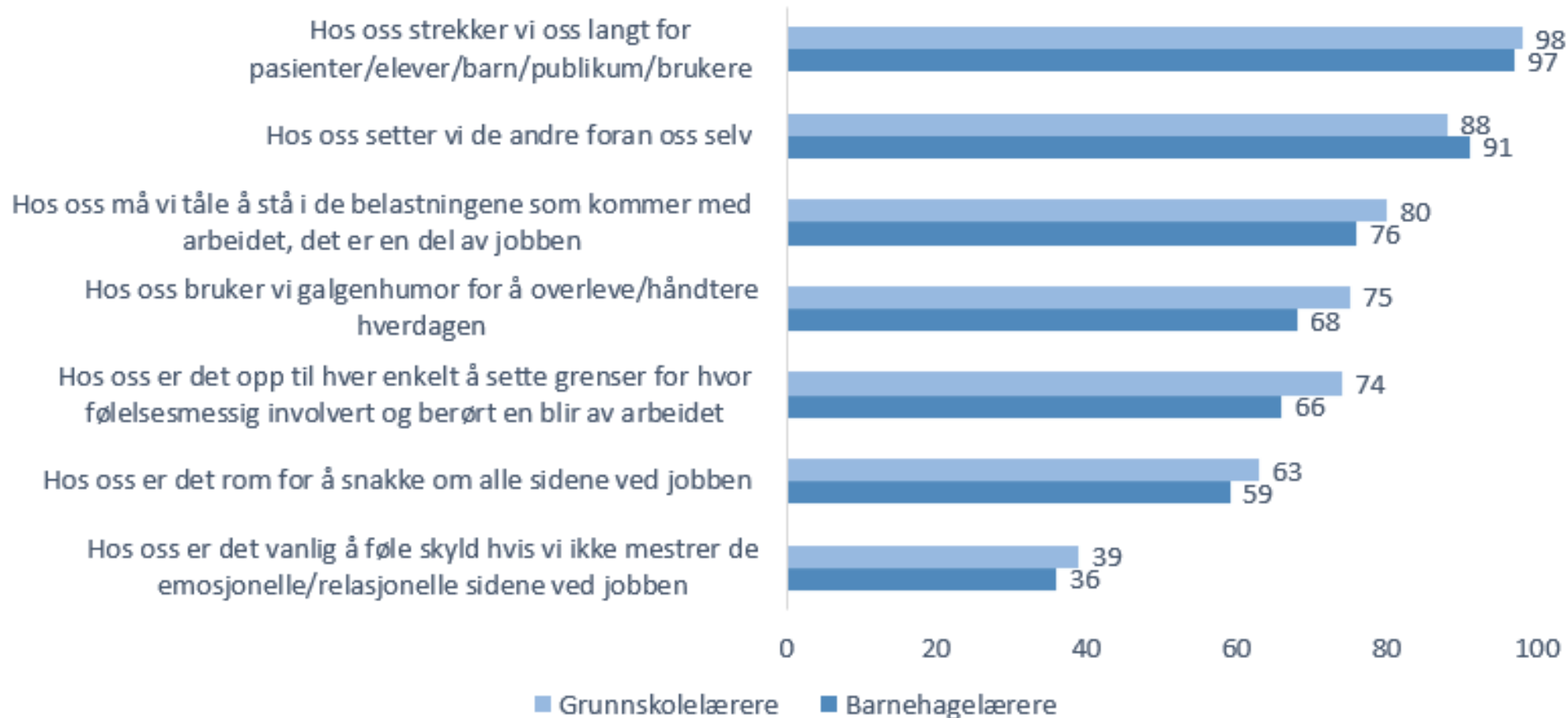
67%

å ikke få utført jobben med den kvaliteten jeg ønsker



SINTEF

Normer – slik er det hos oss



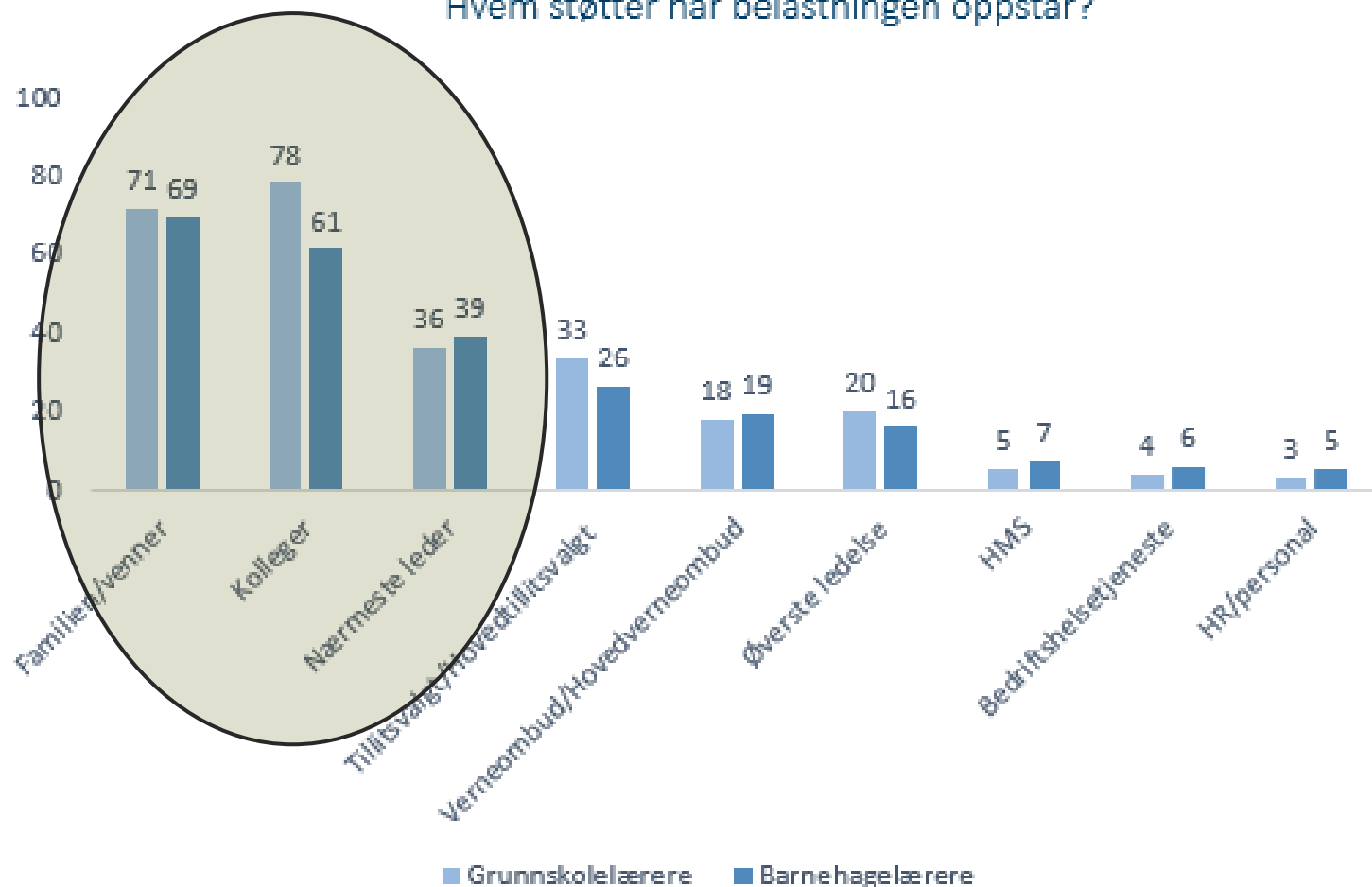
Prosent som er enig/helt enig i påstandene



SINTEF

Håndtering av emosjonelle og relasjonelle krav og belastninger

Hvem støtter når belastningen oppstår?



- Kolleger og familien/venner er den viktigste støtten når belastninger oppstår
- Håndtering av belastende arbeidssituasjon skjer i størst grad ved at nære kolleger snakker sammen uformelt
- Felles møtepunkter i det daglige viktig for å dele og bearbeide inntrykk og for å lufte ut

Systematisk kartlegging?



66 % av grunnskolelærere

62 % av barnehagelærere

er helt enig eller enig i at
det ikke er systematisk
kartlegging av emosjonelle
krav og belastninger på
arbeidsplassen

Hvordan de har hatt det de siste 4 uken

- hele eller store deler av tiden

Grunnskolelærere

45%

Føler seg utslitt

41%

Har vært anspent

67%

Har vært følelsesmessig utmattet

Barnehagelærere

59 %

Føler seg utslitt

79%

Har vært følelsesmessig utmattet

77%

Har vært anspent



Andre funn:

- Behov for mer kunnskap, både i utdanningen og på arbeidsplassen.
- Jobben gjør at en har mindre overskudd til aktiviteter hjemme.
- Jobben gjør at en ofte har brukt opp omsorgskapasiteten når en kommer hjem.
- Belastningen på jobben gjør en irritabel hjemme.
- 19 % har hatt egenmelding pga. emosjonelle krav siste seks mnd.
- 12 % oppgir at de har vært sykmeldt.



Ta utgangspunkt i
arbeidsplassen din og
arbeidsoppgavene dine....

- Jobbkrav
- Emosjonelle krav
- Jobbkontroll/selvbestemmelse
- Høye krav kombinert med lav kontroll
- Ensformig arbeid
- Utviklingsmuligheter
- Rollekonflikt
- Jobbkrav forstyrrer privatlivet

...hva gjennom din arbeidsdag kan gi store
emosjonelle belastninger?

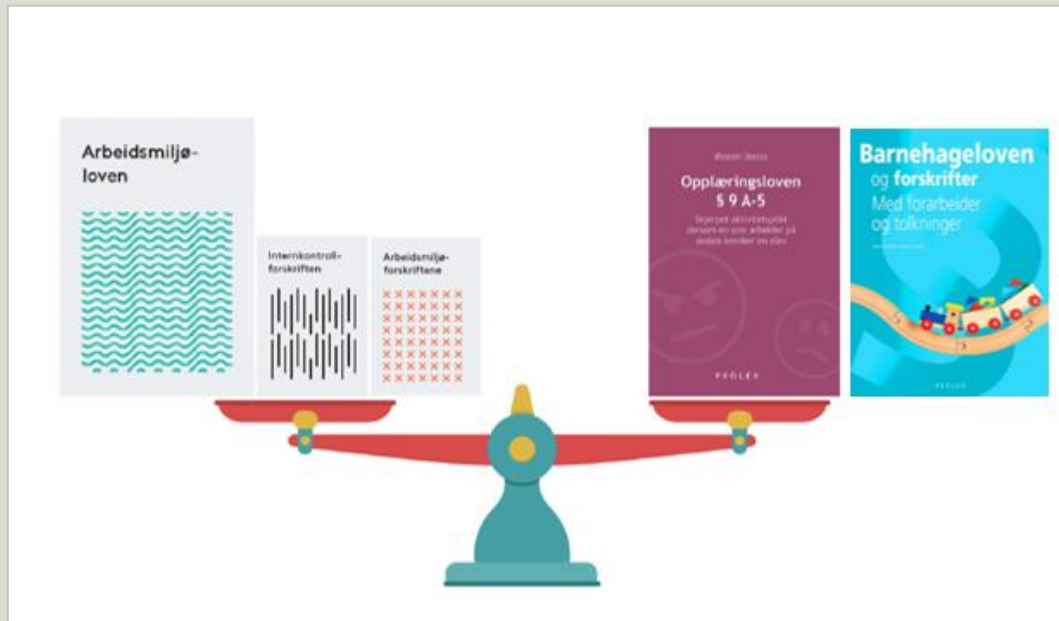
Hva kan gi store emosjonelle belastninger i din arbeidshverdag?

menti.com
8207 0627



Lunsj

Balanse mellom eget arbeidsmiljø og andres behov og rettigheter



31 % svarer at det i stor eller svært stor grad eksisterer konflikter eller kollisjoner mellom arbeidsmiljøloven og lovverkene de arbeider etter.

Andelen er høyest blant grunnskolelærere (53 prosent).

Politi (36 prosent)

Barnehagelærere (34 prosent)

Sykepleiere (30 prosent)

En av de største emosjonelle belastningene en kan oppleve er situasjoner der en blir utsatt for vold og trusler



Vold og trusler (Sintef)

1 av 3 grunnskolelærerne i utvalget har vært eksponert for fysisk vold de siste 12 månedene.

Politi (41 prosent) og grunnskolelærere (38 prosent) er mest eksponert for trusler om vold på arbeidsplassen siste 12 måneder.

Håndtering av hendelser med vold og trusler

Blant grunnskolelærere svarer hele 30 prosent at arbeidsplassen i liten eller svært liten grad har en god håndtering av hendelser med vold og trusler.



Undersøkelser om arbeidsmiljø

Truet eller trakassert en eller flere ganger de siste 12 månedene:

2018 1 av 3 lærere 30%

2024 3 av 4 lærere 75%

Opplevd å bli utsatt for fysisk skade og vold de siste 12 månedene:

2018 1 av 4 lærere

2024 2 av 4 lærere (ca 50 %) (Sintef 2023 - 33 %)



Lærernes arbeidsmiljø

Undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer som er grunnskolelærere

13. mars – 5. april 2024

Aktuelle faktaark

Emosjonelle og relasjonelle krav i arbeidslivet – barnehage- og grunnskulelærarar sine erfaringar



Faktaark 2024:3
www.utdanningsforbundet.no

Forskningsinstituttet SINTEF har gjennomført eit forskingsprosjekt om korleis emosjonelle og relasjonelle krav verkar inn på arbeidstakarar som arbeider for og med menneskje (Buvik, Thun & Ose, 2023).

«EMOSJONELLE JOBBKRAV»

Omgrepet vert brukt innanfor arbeidsmiljøforskninga om dei kjenslemessige krava som vert stilt til ein arbeidstakar i møte med andre. Emosjonelle eller kjenslemessige krav er dei aspekta ved jobben som krev vedvarande kjenslemessig innsats (Buvik, Thun & Ose, 2023).

Bakgrunn og føremål

Forskningsprosjektet er gjort på oppdrag frå Unio, Utdanningsforbundet sin hovudorganisasjon, som har ønskt å lyfte dette for sine yrkesgrupper. Dette er yrker som er tett på menneskje og som eksponerast for andre sine kjensler i det daglege.

Om SINTEF-rapporten

Dei fem yrkesgruppene som undersøkt i rapporten *Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet* (Buvik, Thun & Ose, 2023), er sjukepleiarar, politi, fysioterapeutar, grunnskulelærarar og barnehagelærarar. Dette faktaarket set søkelyset på funna for barnehage- og grunnskulelærarar.

I prosjektet er det gjennomført gruppeintervju for barnehage- og grunnskulelærarar, to individuelle intervju med rektorar i skulen og styrarar i barnehagen og eit fokusgruppeintervju med deltakarar frå Utdanningsforbundet sitt sekretariat og sentralstyre. I tillegg vart det sendt ut ei spørjeundersøking til barnehagelærarar og grunnskulelærarar.

Hovudfunn

Både barnehage- og grunnskulelærarar beskriv at det er givande å ta del i born og unge si utvikling over tid, gi tryggleik og få ta del i deira meistring. Dei vanlegaste emosjonelle og relasjonelle krava til lærarar i barnehagen og grunnskulen er å kjenne på ikkje å strekke til på arbeidsplassen og på eit ansvar for andre menneskje.

Positive sider ved emosjonelt arbeid

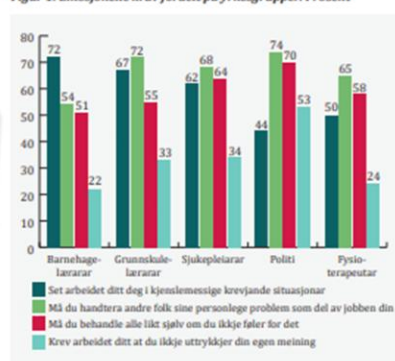
Barnehagelærarane nemner i intervju at arbeid med unge er både givande og positivt. Dette kjem fram i form av glede, tillit og sterke band til borna. Dei legg til at det er positivt å sjå korleis borna meistar nye ting ved å øve og når dei lærar å regulere kjenslene sine. I spørjeundersøkinga svarar barnehagelærarane at det er fint å vera ein støttespelar, ein trygg vaksen, å få vera i aktivitet heile dagen, å bygge eit team som samarbeider og å oppfylle samfunnsmandatet til barnehagen.

Grunnskulelærarane seier i intervju at det å fylle elevane over tid og verte kjent med dei, er det som er mest positivt og givande. Ein får sjå elevane meiste både det sosiale og det faglege, og ein får også eit unikt innblikk i korleis barn og ungdommar er med kvarandre og det gode dei gjer med kvarandre. I spørjeundersøkinga svarar grunnskulelærarane at dei opplever det positivt å kunne gi: meistringskjensle, tryggleik og kunnskap. Andre positive sider inkluderer det å få læra av elevane, å få moglegheit til å utfordre haldningar og å ta del i elevane si utvikling over tid.

Omfang av relasjonelle og emosjonelle krav

Spørjeundersøkinga ser på omfang, handtering og konsekvensar av emosjonelle og relasjonelle krav.

Figur 1: Emosjonelle krav fordelt på yrkesgrupper. Prosent



Barnehagelærarane skårar høgast av alle fem yrkesgrupper på spørsmålet om arbeidet deira set dei i kjenslemessig krevjande situasjonar (72 prosent), samstundes skårar dei lågast når det kjem til at ein ikkje kan uttrykke si eiga meining. 72 prosent av grunnskulelærarane svarar at dei ofte eller alltid må handtere andre folk sine personlege problem, to prosentpoeng under gruppa som skårar høgast, politiet.

I tabell 1 ser ein at barnehage- og grunnskulelærarar kjenner på å ikkje strekke til på arbeidsplassen. Denne belastninga kjem øvst på lista over dei fem vanlegaste relasjonelle og emosjonelle belastningane for både grunnskulelærarar og barnehagelærarar. I tillegg kjem det å kjenne ansvaret for andre menneskje.

Vold og trusler i lærerhverdagen – rapporter om lærernes arbeidsmiljø



Faktaark 2024:7
www.utdanningsforbundet.no

Dette faktaarket sammenfatter resultater fra to undersøkelser gjennomført i 2023 og 2024 som omhandler vold og trusler og lærernes arbeidsmiljø.

Undersøkelsene det henvises til er:

- Lærernes arbeidsmiljø (Respons analyse, 2024)
- Vold og trusler mot lærere og ledere i grunnskole og videregående skole (Respons analyse, 2023)

Om undersøkelsene og utvalget

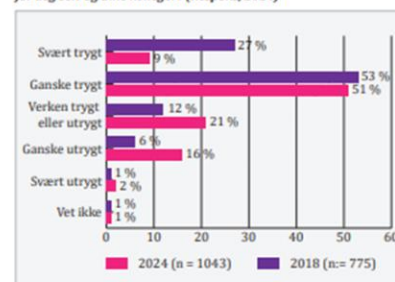
Undersøkelsen «Lærernes arbeidsmiljø» ble utført av Respons analyse for Utdanningsforbundet i perioden 15. mars til 5. april 2024 (Respons, 2024). Undersøkelsen er basert på svar fra 1043 medlemmer av Utdanningsforbundet som er grunnskolelærere. Den er en gjentakelse av en undersøkelse fra 2018. Sammenlikningene gjelder grunnskolelærere i begge undersøkelsene.

Rapporten «Vold og trusler mot lærere og ledere i grunnskole og videregående skole» (Respons, 2023) er gjennomført blant 835 av Utdanningsforbundets medlemmer som er rektorer eller skoleledere i grunnskoler og videregående skoler.

Trygghet i arbeidsmiljøet

Lærerne ble spurt om hvor trygt eller utrygt de opplever arbeidsmiljøet sitt. Andelen som mener at arbeidsmiljøet er svært eller ganske trygt faller fra 80 prosent i 2018 til 60 prosent i 2024 (Respons, 2024). 7 prosent svarte at de opplevde det generelle arbeidsmiljøet som svært eller ganske utrygt i 2018. I 2024 er denne andelen 18 prosent, en økning på 11 prosentpoeng.

Figur 1: Hvor trygt eller utrygt mener du arbeidsmiljøet generelt er for deg selv og dine kolleger? (Respons, 2024)



Trusler og trakassering

Til sammen 33 prosent av lærerne i 2018 oppga at de hadde opplevd trusler og/eller trakassering en eller flere ganger de siste 12 månedene. Denne andelen har økt til 72 prosent i 2024. Mens 14 prosent oppga å ha opplevd dette 2–4 ganger i 2018, er andelen 28 prosent i 2024. Tilsvarende svarte 8 prosent at de hadde opplevd trusler og/eller trakassering fem eller flere ganger i 2018, mens andelen er 33 prosent i 2024 (Respons, 2024).

Andelen lærere som oppgir å ha opplevd dette en eller flere ganger synker med stigende klassetrinn; 75 prosent mot 61 prosent på henholdsvis 1.–7. og 8.–10. trinn, og med lærernes alder; 81 prosent mot 64 prosent blant lærere som er henholdsvis yngre enn 35 år og eldre enn 50 år (Respons, 2024).

SLIK DEFINERES TRUSLER OG TRAKASSERING:

Med trusler mener vi verbale angrep eller handlinger som har til hensikt å skremme eller skade den personen det er rettet mot. Trakassering er plaging og sjikane. Det kan også være skade på vedkommende sin eiendom (Respons, 2024).

Blant lærerne som oppga å ha blitt utsatt for trusler og/eller trakassering i 2024, var det 95 prosent som oppga at det var enkeltelever som sto bak disse handlingene. På dette spørsmålet var flere svar mulige, så 19 prosent oppga også grupper av elever. Dette er en økning fra 2018 da kun 8 prosent av lærerne oppga «grupper av elever» på det samme spørsmålet (Respons, 2024). Lærerne fikk vurdere alvorlighetsgraden i truslene og trakasseringen. I 2024 oppga 53 prosent av lærerne at truslene og trakasseringen var svært eller ganske alvorlige, mens 45 prosent svarte mindre eller ikke alvorlig på det samme spørsmålet. Det er omtrent samme tall som i 2018 (Respons, 2024).

Håndtering av truende situasjoner/voldsepisoder

90 prosent av skolelederne rapporterer at det ved skolen de jobber på arbeides aktivt for å forebygge vold eller trusler om vold (Respons, 2023).

Blant lærerne er det et økende behov for opplæring i å håndtere truende situasjoner eller voldsepisoder. Andelen som svarer at de i stor grad har behov for dette øker fra 18 prosent i 2018 til 32 prosent i 2024. Til sammen svarer 72 prosent av lærerne at de i stor eller noen grad har behov for slik opplæring, mens det var 61 prosent som svarte det samme i 2018 (Respons, 2024).

Andelen som opplevde å få tilstrekkelig hjelp når de var involvert i en trussel eller voldssituasjon, altså hjelp der og da, synker fra 53 prosent i 2018 til 41 prosent i 2024. Andelen som svarer at de i mindre grad har fått tilstrekkelig hjelp der og da øker fra 38 prosent i 2018 til 54 prosent i 2024. Det er lærerne i barneskolen som i størst grad opplever å ikke få tilstrekkelig hjelp (Respons, 2024).

Utdanningsforbundet har foreslått:

Nasjonal satsing — vanskelig for den enkelte kommune, fylkeskommune, skole å løse alene

Laget rundt læreren og eleven må styrkes

Kontaktlærere må sikres bedre tid

Gruppestørrelse - forhold mellom antall elever og lærere

Elever må møte lærerutdannede lærere

Tematikken må inn i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet/HMS

Lærere som opplever volds- og trusselsituasjoner må være trygge på at de blir godt ivaretatt

Sosialagenter/trygghetspersoner som er tilgjengelige for elevene

Skolebudsjettene — kutt gir motsatt effekt av det som trengs

Vidare samarbeidet med KS og organisasjonane

Vold og trusler i skolen

Huskeliste for deg som er leder



Avviksmeldinger

Tips til hvordan avvik kan brukes i det forebyggende arbeidet med vold og trusler.

Vold og trusler i skolen

Oppfølging av ansatte og elever etter en hendelse



Forebygging av vold og trusler i skolen

En hjelp til kartlegging og risikovurdering



UTDANNINGSFORBUNDET

Skolens landsforbund

Skolelederforbundet

FAGFORBUNDET

KS

Er dette en utfordring i din arbeidshverdag?

Blir dere involvert i arbeidet med disse utfordringene?

Dette vet vi

En støttende og god **ledelse** som gir mulighet og rom for diskusjon og sparring rundt utfordringene er viktig.

Et godt samarbeid og **støtte blant kollegaer** er forebyggende, men også viktig for å ikke stå alene i opplevelsen av at dette er krevende.

Å ha **gode rutiner** for å se og fange opp situasjoner som er emosjonelt belastende er forebyggende.

Implikasjoner og praktiske råd

1. Øk anerkjennelsen av at det å jobbe med mennesker gir en annen type belastning
2. Økt bevisstheten om bredden av emosjonelle og relasjonelle krav
3. Øk kunnskapsnivået både i utdanningen og på arbeidsplassen
4. Mer systematisk kartlegging og håndtering, bruk det lokale partssamarbeidet
5. Styrk lederstøtten
6. Bruk møtepunkter i hverdagen
7. Gi rom og mulighet for kollegastøtte
8. Bedre balanse mellom jobb og fritid
9. Bedre sammenheng mellom krav og ressurser

Hva tenker dere må til

for å se og fange opp situasjoner som er emosjonelt belastende?

- Hvordan jobbe systematisk?
- Hvordan forebygge?
- Hvem gjør hva og hva kan du bidra med?
- Hvordan involvere alle?

Del gode erfaringer og tips!

Hva tenker dere må til?

menti.com
5960 0346





Pust inn,

Takk for meg
og
lykke til med arbeidet!