

# Psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse blant vitenskapelig ansatte i Norge

---

Dette faktaarket oppsummerer kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse blant vitenskapelig ansatte i Norge. Det skisserer også arbeidsgivers ansvar for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet, med vekt på de nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2026 som presiserer og tydeliggjør kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet. Videre angis noen aktuelle tiltak for hvordan arbeidsgiver, verneombud og tillitsvalgte ved forsknings- og utdanningsinstitusjonene inkludert universitetssykehusene kan arbeide sammen for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet.

## Arbeidsmiljø og psykisk helse blant vitenskapelig ansatte

NIFU-rapporten *Arbeidsmiljø og psykisk helse blant vitenskapelig ansatte i Norge* (arbeidsnotat 2025:5) baserer seg på data fra forskerundersøkelsen 2025, med svar fra 3 550 forskere og undervisere ved norske universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter og universitetssykehus. Den avdekker forhold om forskernes psykososiale arbeidsmiljø som vi tidligere ikke har hatt tilgang til.

Rapporten viser at ansatte i akademia er nesten på nivå med befolkningen for øvrig når det gjelder fornøydhet med jobben sin. Dette med unntak for stipendiater og postdoktorer som i større grad enn andre stillingsgrupper er misfornøydte. Rapporten viser samtidig at ansatte i akademia skårer dårligere på spørsmål knyttet til arbeidsmiljø og livskvalitet sammenlignet med befolkningen for øvrig (SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsliv fra 2022).

Funnene i rapporten kan ses i sammenheng med kuttene i kunnskapssektoren som har ført til nedskjæringer og nedbemanning. Mange tillitsvalgte og medlemmer gir uttrykk for at dette påvirker arbeidssituasjonen negativt. I Forskerforbundets [kuttundersøkelse](#) blant medlemmene i universitets- og høyskolesektoren høsten 2024 oppga respondentene at de viktigste konsekvensene av kuttene er økt stress og arbeidspress, dårligere arbeidsmiljø, mindre tid og ressurser til undervisning og oppfølging av studenter, og mindre tid og ressurser til FoU.

Funnene i NIFU-rapporten tyder på at det er ekstra viktig at partene setter i gang tiltak for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet for de vitenskapelig ansatte i virksomhetene.

### **Faktaboks: Arbeidsrelaterte psykiske plager og søvnproblemer i akademia**

#### **Nervøsitet, angst og rastløshet**

Når det gjelder nervøsitet, angst og rastløshet, svarer 45 % at de ikke er plaget. Samtidig oppgir 43 % at plagene skyldes jobben – nær tre ganger så høy andel som i befolkningen for øvrig (15,7 %). Alle stillingsgrupper i akademia ligger betydelig over nivået i befolkningen ellers: Også blant professorer oppgir 30 % at plagene er jobbrelaterte, og 59 % svarer at de ikke er plaget. Høyest belastning rapporteres blant stipendiater og postdoktorer, der henholdsvis 26 % og 27 % oppgir at de ikke er plaget.

### **Nedtrykthet og depresjon**

For nedtrykthet og depresjon viser levekårsundersøkelsen (2022) at 11,5 % opplevde slike plager og at dette skyldtes jobben, mens 31 % i akademia oppgir det samme. Andelen som er plaget er gjennomgående høy i vitenskapelige stillinger, men høyest blant stipendiater og postdoktorer: 30 % av stipendiatene og 28 % av postdoktorene oppgir å være svært eller ganske plaget. Omtrent 15 % av førsteamanuenser og forskere rapporterer tilsvarende nivå. Blant professorer oppgir 7 % å være svært eller ganske plaget, og 65 % svarer at de ikke er plaget.

### **Søvnproblemer**

Når det gjelder søvnproblemer, oppgir 15,7 % i levekårsundersøkelsen at de har vært plaget og at dette skyldes jobb. I akademia er tilsvarende andel 32 %. Også her ligger samtlige personalgrupper over snittet i befolkningen for øvrig. Høyest nivå rapporteres blant stipendiater (42 %), etterfulgt av førsteamanuenser (34 %), universitetslektorer (32 %), postdoktorer (30 %), forskere (29 %) og professorer (27 %).

## **Nye bestemmelser om psykososialt arbeidsmiljø fra 1. januar 2026**

### **Tydeliggjøring av krav til det psykososiale arbeidsmiljøet**

Fra 1. januar 2026 kom det endringer i arbeidsmiljøloven som tydeliggjør og presiserer kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er et godt påskudd til å sette temaet på dagsorden i det lokale partssamarbeidet. Det er først og fremst arbeidsgiver og verneombudene som skal påse at det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt ut forsvarlig og i tråd med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Men alle har ansvar for å bidra til et godt psykososialt arbeidsmiljø og dere som tillitsvalgte kan også ta initiativ til samarbeid om dette.

### **Hva er bakgrunnen for bestemmelsene?**

Det psykososiale arbeidsmiljøet har stor betydning for helse, trivsel og tilhørighet. Et godt psykososialt arbeidsmiljø er ikke en kostnad, men en investering som også gir lavere sykefravær og økt produktivitet.

Bakgrunn for endringene som nå har kommet inn i loven er:

- Behov for økt bevissthet rundt arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge for et godt psykososialt arbeidsmiljø.
- Gjøre det enklere å forstå hva et godt psykososialt arbeidsmiljø er og hvorfor det er viktig.
- Gjøre det enklere å jobbe systematisk og forebyggende for et godt psykososialt arbeidsmiljø.

### **Hvilke krav gjelder til det psykososiale arbeidsmiljøet?**

Det har lenge vært krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven, men endringene som trådte i kraft 1.januar, innebærer en tydeliggjøring av at arbeidsgiver må sikre at det psykososiale arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig på linje med det fysiske.

Her er de nye bestemmelsene som er tatt inn i arbeidsmiljøloven:

**Arbeidsmiljøloven §4-3:**

«Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakerens helse, sikkerhet og velferd.»

«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»

I de nye bestemmelsene presiseres det at kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også gjelder det psykososiale. Det legges økt vekt på systematisk forebygging og dokumentasjon fra arbeidsgiver. Samtidig er det gitt flere eksempler på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. De angitte eksemplene innebærer ikke et forbud mot disse faktorene. De innebærer heller ikke et minimumskrav til hva enhver virksomhet skal kartlegge og risikovurdere. For svært mange virksomheter vil de nevnte faktorene likevel være nødvendige eller relevante å ta hensyn til for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Det er laget et nytt kapittel i *forskrift om utførelse av arbeid mv.* om psykososialt arbeidsmiljø, som gir veiledning og utfyller lovbestemmelsene.

- [Forskrift om utførelse av arbeid, psykososialt arbeidsmiljø mv.](#)

## Hvordan kan partene lokalt samarbeide om et godt psykososialt arbeidsmiljø?

Arbeidstilsynet har en rekke webinarer og kurs som tillitsvalgte kan melde seg på, og her er noen nyttige sider hvor dere kan hente veiledning og inspirasjon:

- [Arbeidstilsynet: psykososialt arbeidsmiljø](#)
- [STAMI: psykososialt arbeidsmiljø](#)
- [Idébanken: psykososialt arbeidsmiljø](#)
- [Regjeringen: Frokostseminar om de nye reglene om psykososialt arbeidsmiljø 8.12.25](#)

## Forskerforbundets anbefalte tiltak

Forskerforbundet presenterer her noen forslag til tiltak. Vi oppfordrer institusjonsledelsen og tillitsvalgte om å gå gjennom lista og drøfte hvordan dere kan implementere tiltak lokalt og følge opp avvik.

### **Dokumentasjon og kartlegging**

- Kartlegg psykososialt arbeidsmiljø ved egen virksomhet i lys av funnene i NIFU-rapporten. NIFU-rapporten viser situasjonen nasjonalt for forskerne fordelt på ulike sektorer.
- Resultatene må drøftes med partene og følges opp av arbeidsgiver som del av HMS-arbeidet

### **Oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø som del av HMS arbeidet**

- Det psykososiale arbeidsmiljøet må behandles på samme måte som det fysiske arbeidsmiljøet:
  - Kartlegge forhold
  - Vurdere risiko
  - Iverksette tiltak
  - Følge opp og dokumentere
  - Informasjon og opplæring
- For å lykkes med å forebygge psykisk uhelse blant unge forskere, må dette behandles som det det er: et arbeidsmiljøspørsmål og et tydelig leder- og arbeidsgiveransvar.
- Verneombud(ene) bør kobles inn i oppfølgingen av det psykososiale arbeidsmiljøet siden de skal ivareta alle arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.  
([aml § 6-2 Verneombudets oppgaver](#))

### **Informasjon og opplæring**

- Arbeidstilsynet har psykososialt arbeidsmiljø som prioritert tema for 2026. I løpet av året vil tilsynet opprette egne temasider for UH på arbeidsgiverportalen om hvordan følge opp psykososialt arbeidsmiljø ved virksomhetene. Vi oppfordrer derfor virksomhetene til å invitere Arbeidstilsynet på oppstartseminar eller på annen måte inn i det lokale oppfølgingsarbeidet.
- Inntil videre er temasidene om kontorarbeidsplasser relevante å benytte – se lenke til arbeidstilsynets idebank og tilhørende seks tema nedenfor.

## Relevante lenker

- [Arbeidsmiljøloven](#)
- [Tydeligere regelverk](#) fra 1. januar 2026 forklart hos Arbeidstilsynet
- [Arbeidstilsynets idebank](#) for ivaretagelse av arbeidsmiljø på kontorarbeidsplasser
- [Seks tema som utgangspunkt for å finne forbedringsområder og lage tiltak](#)