

ET GODT ARBEIDSMILJØ SKAPER VI SAMMEN

Informasjon om psykososialt arbeidsmiljø for ansatte og bønder/oppdragsgivere

VALDRES LANDBRUKSTJENESTER SA

Her skal folk ha det godt på jobb

VLT skal være en trygg og tydelig arbeidsgiver. Avløseren skal møtes med respekt, vite hva som forventes og vite at hjelp er tilgjengelig. Bonden skal samtidig vite hvem som har arbeidsgiveransvaret og hvordan utfordringer tas opp og løses.

Dette infoskrivet forklarer enkelt hva loven krever, hva VLT gjør, hva vi forventer av ansatte og oppdragsgivere, og hvordan man sier fra.

GJELDER FOR

Ansatte i VLT og bønder/oppdragsgivere

GODKJENT

01.09.2026

REVIDERES

01.09.2027

1. Hva mener vi med psykososialt arbeidsmiljø?

Psykososialt arbeidsmiljø handler om hvordan arbeidet organiseres og gjennomføres, hvilke krav og forventninger som stilles, hvilken støtte arbeidstakeren får, og hvordan mennesker behandler hverandre på jobb.

For en avløser er arbeidsdagen spesiell fordi arbeidet ofte utføres på bondens gård, mens Valdres Landbrukstjenester er arbeidsgiver. Derfor er tydelige roller, god informasjon og rask kontakt med VLT ekstra viktig.

2. Loven er blitt tydeligere fra 1. januar 2026

Arbeidsmiljøloven § 4-3 stiller krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Fra 1. januar 2026 ble ordlyden tydeligere. Loven sier at arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

Fire forhold loven peker spesielt på

1. Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
2. Emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
3. Arbeidsmengde og tidspress når oppgavene ikke står i rimelig forhold til tiden som er tilgjengelig
4. Støtte og hjelp i arbeidet

Loven omfatter også krav til integritet og verdighet, kontakt og kommunikasjon med andre, vern mot trakassering og utilbørlig opptreden, og beskyttelse mot vold og trusler.

Hva betyr dette i landbruket?

Tema	Eksempel fra en avløserhverdag
Uklare krav	VLT og bonden gir forskjellige beskjeder, oppgaver endres uten avklaring eller avløseren er usikker på ansvar og prioritering.
Tidspress	Arbeidsmengden er større enn tiden som er satt av, det oppstår mange ekstravakter eller arbeidstakeren får for lite restitusjon over tid.
Manglende støtte	Avløseren står alene i en krevende situasjon og vet ikke hvem som skal kontaktes eller får ikke hjelp raskt nok.
Krevende samhandling	Hard språkbruk, gjentatt urimelig kritikk, konflikter, trakassering, trusler eller annen uakseptabel opptreden.
Emosjonelle belastninger	Krevende situasjoner knyttet til dyr, sykdom, ulykker, vanskelige hendelser på gården eller konflikt mellom mennesker.
Alenearbeid	Arbeidstakeren arbeider alene med dyr, maskiner eller andre oppgaver og har behov for tydelig kontakt- og beredskapsordning.

3. Slik jobber VLT forebyggende

VLT skal ikke vente til det har blitt en stor konflikt eller sykefravær. Vi arbeider forebyggende ved å kartlegge arbeidsforhold, vurdere risiko, gjennomføre tiltak og kontrollere om tiltakene virker.

1	GOD START	Vi gir informasjon om VLT, jobben, forventninger, HMS, kontaktveier og hvem som har ansvar.
2	KARTLEGG	Vi spør hva som kan skape stress, utrygghet, mistriksel eller helsefare. Vi bruker erfaringer fra ansatte, samtaler, avvik og HMS-arbeidet.
3	RISIKOVURDER	Vi vurderer hvilke forhold som kan gi skade eller uhelse, hvem som kan bli utsatt og hva som må prioriteres.
4	TILTAK	Vi endrer det som kan forbedres. Det kan være bemanning, tid, oppgaver, opplæring, kommunikasjon, arbeidssted eller støtte.
5	FØLG OPP	Vi kontrollerer at tiltaket faktisk virker. Verneombud og AMU brukes i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet.

STAMI-kunnskap vi tar med oss

STAMI peker på at psykososialt arbeidsmiljø påvirkes både av arbeidets innhold og organisering og av samspillet mellom mennesker. STAMI viser også at beskyttende faktorer kan dempe belastninger. For eksempel kan høye krav håndteres bedre når arbeidstakeren har selvbestemmelse, og endringer håndteres bedre når nærmeste leder er inkluderende, støttende og rettferdig.

STAMIs bransjemateriell for landbruk trekker fram blant annet alenearbeid og balansen mellom jobb og privatliv. Dette passer godt med VLTs behov for tydelige kontaktordninger, forutsigbarhet, tilstrekkelig hvile og tidlig oppfølging.

4. Daglig leder skal være tilgjengelig

Avløseren skal ikke stå alene i en konflikt

Hvis det oppstår problemer mellom bonde og avløser, skal arbeidstakeren kunne kontakte daglig leder. Daglig leder skal være VLTs buffer, avklare fakta, vurdere behovet for tiltak og ta nødvendig dialog med bonden.

Målet er en trygg, saklig og forsvarlig løsning.

Det gjelder også når saken oppleves «for liten» til å være en konflikt. Tidlig kontakt gjør det lettere å rydde opp før situasjonen vokser.

Hvis noe privat er vanskelig

Private belastninger kan påvirke arbeidshverdagen. Den ansatte kan ta kontakt med VLT. Vi møter saken med respekt, vurderer om arbeidet kan tilrettelegges og kan hjelpe arbeidstakeren videre til relevant faglig hjelp. VLT er arbeidsgiver, ikke behandler.

5. Til deg som er ansatt i VLT

Du skal vite at VLT forventer godt arbeid, men også at arbeidsgiver skal sørge for forsvarlige rammer. Si fra tidlig dersom noe ikke fungerer.

- ✓ Be om avklaring hvis oppgaven, ansvaret eller prioriteringen er uklar.
- ✓ Si fra hvis tidsrammen ikke står i forhold til oppgavene.
- ✓ Kontakt VLT dersom kommunikasjon eller behandling på arbeidsstedet oppleves uakseptabel.
- ✓ Meld fra om trakassering, trusler, vold, farlige forhold og hendelser.
- ✓ Be om hjelp når du mangler opplæring, støtte eller utstyr for å utføre arbeidet forsvarlig.
- ✓ Medvirk i kartlegging, risikovurdering og forbedringstiltak.

VLTs budskap til deg

Her skal du ha det godt. Du skal behandles med respekt. Det er riktig å si fra når noe ikke er forsvarlig, og du skal ikke måtte løse vanskelige arbeidsgiver- eller konfliktsaker alene.

6. Til bonden som oppdragsgiver

Bonden er en svært viktig samarbeidspartner for at avløseren skal lykkes. Selv om VLT har arbeidsgiveransvaret, påvirker forholdene på gården den ansattes arbeidsmiljø direkte.

- ✓ Gi en tydelig og realistisk gjennomgang av oppgaver, rutiner, prioriteringer og lokale farer.
- ✓ Avklar endringer med VLT når de påvirker arbeidstid, oppgaver eller ansvar.
- ✓ Gi saklige tilbakemeldinger og møt avløseren med respekt.
- ✓ Ikke forvent at avløseren skal utføre oppgaver uten nødvendig opplæring eller under uforsvarlig tidspress.
- ✓ Ta problemer tidlig med VLT. Daglig leder skal bidra til å avklare uenighet mellom bonde og avløser.
- ✓ Bidra til at alvorlige hendelser, trusler, trakassering og andre arbeidsmiljøproblemer blir håndtert raskt og forsvarlig.

Felles mål

En tydelig bestilling, god kommunikasjon og respekt for hverandres roller gir bedre arbeidsflyt, tryggere arbeid og større mulighet for at avløseren blir værende og trives i yrket.

7. Når skal du ta kontakt?

Situasjon	Hva gjør du?
Ta kontakt tidlig	Uklare oppgaver, gjentatt tidspress, lite støtte, dårlig kommunikasjon, uenighet om forventninger eller andre forhold som skaper belastning.
Ta kontakt raskt	Gjentatt krenkende opptreden, trakassering, alvorlig konflikt, frykt for å møte på jobb eller en situasjon som kan utvikle seg.
Akutt fare	Stans eller sikre arbeidet hvis det kan gjøres forsvarlig, kontakt nødvendig nødhjelp og varsle VLT så snart det er forsvarlig.

8. Verneombud og AMU

VLT har verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU). Disse inngår i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet og skal være med på å løfte risikoforhold, forebyggende tiltak og forbedringsbehov. Den ansatte kan også bruke verneombudet som støtte i arbeidsmiljøspørsmål.

9. Dette forventer vi at alle bidrar til

- Snakk ordentlig til hverandre.
- Avklar forventninger før problemet oppstår.
- Si fra tidlig og konkret.
- Skill mellom sak og person.
- Stopp arbeid som ikke kan utføres forsvarlig.
- Lær av hendelser og bruk erfaringene til å forbedre neste oppdrag.

10. Lovgrunnlag og kunnskapskilder

Kilde	Hva den brukes til
Arbeidsmiljøloven § 4-3	Krav til psykososialt arbeidsmiljø, tydeliggjort fra 1. januar 2026.
Arbeidsmiljøloven §§ 3-1 og 4-1	Systematisk HMS og krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
STAMI	Kunnskap om risiko- og beskyttende faktorer.
STAMI / En bra dag på jobb – Landbruk	Bransjetilpasset arbeidsmiljømaterieell for landbruk.
NHO Arbinn	Veiledning om dokumentert HMS, medvirkning og risiko.
VLTs mål Et godt psykososialt arbeidsmiljø er en del av HMS-arbeidet, ikke et tillegg til det. VLT skal arbeide systematisk for at avløseren kan gjøre en god jobb innenfor trygge, tydelige og respektfulle rammer.	

Elektronisk godkjent av daglig leder Sissel Skarsbø

Godkjenningsdato: 01.09.2026 Revisjonsdato: 01.09.2027