



Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

Ulrich Stoetzer

Med Dr, Psykolog

Sakkunnig Organisatorisk och Social Arbetsmiljö

Nya föreskrifter för att..

- Minska den arbetsrelaterade ohälsan
- Ge stöd till arbetsgivare och arbetstagare



Arbetsmiljölagen: "vidta alla åtgärder"

- Förtydligar vilka sociala och organisatoriska faktorer som ska vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Reglerna stärker rättssäkerheten.



Föreskrifterna

- Förtydligar vilka sociala och organisatoriska faktorer som ska vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Reglerna stärker rättssäkerheten.



Föreskrifterna

Ersätter

- Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14)
- Föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17)
- Föreskrifter om omvårdnadsarbete i enskilt hem (AFS 1990:18)

Preciserar

- Systematiskt Arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)



Faktorer som bidrar till ohälsa

- Höga krav och små möjligheter att påverka
- Bristande medmänniskt stöd i arbetsmiljön
- Konflikter eller mobbning
- Belöningen liten i förhållande till ansträngningen
- Osäkerhet i anställningen
- Utsätts för orättvisor
- Nattarbete
- Långa arbetsveckor
- Skiftarbete

Källa: Statens Beredning för Medicinsk Utvärdering, SBU



Erfarenheter från två aktuella tillsynsinsatser

- Sex av tio arbetsplatser arbetar inte systematiskt med att förebygga stress
- Kvinnors och mäns risker i arbetsmiljön uppmärksammas och hanteras inte på ett likvärdigt sätt



Brister i organisatorisk och social arbetsmiljö

- Ökar risken för **ohälsa** (sömnstörningar, hjärt- och kärlsjukdom, ryggproblem, depression) **kostsamt** för individ, arbetsgivare och samhälle
- Kan bidra till att arbetstagare tar risker som leder till **olyckor**
- Ökar risken för stressreaktioner vilket påverkar koncentration, minne, problemlösning, beslutsfattande vilket är negativt för **verksamhetens resultat**



Vad är organisatorisk och social arbetsmiljö?

Organisatorisk arbetsmiljö – krav som ställs på arbetstagarna, vilka resurser och befogenheter som finns för att utföra arbetet

Social arbetsmiljö – hur vi påverkas av de personer som finns runt omkring oss, socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor



Föreskrifterna

- Syfte och vilka som berörs och inte – 1-3 §§
- Definitioner – 4 §
- Förhållandet till SAM 5 §
- Kunskaper 6 §
- Mål för en god organisatorisk & social arbetsmiljö 7-8 §§
- Arbetsbelastning 9-11 §§
- Arbetstid 12 §
- Kränkande särbehandling 13-14 §§



”Det här är ju så individuellt...”

- Det finns en individuell variation för alla hälsorisker på en arbetsplats
- Föreskriften har ett generellt perspektiv
- Organisatoriska och sociala faktorer ska kartläggas för att se om de innebär en risk för ohälsa osv...



Tre områden

- Arbetsbelastning
- Arbetstid
- Kränkande särbehandling



Förebygg ohälsosam arbetsbelastning



Krav

- Arbetsmängd
- Tidsramar
- Svårighetsgrad
- Emotionell påfrestning
- Kognitiv belastning
- Otydlighet i arbetsuppgifter



Resurserna ska anpassas till kraven i arbetet

- Arbetsmetoder
- Arbetsredskap
- Kompetens
- Bemanning
- Socialt stöd från chefer och kollegor
- Återkoppling på arbetsinsats
- Möjligheter till kontroll i arbetet
- Möjligheter till återhämtning



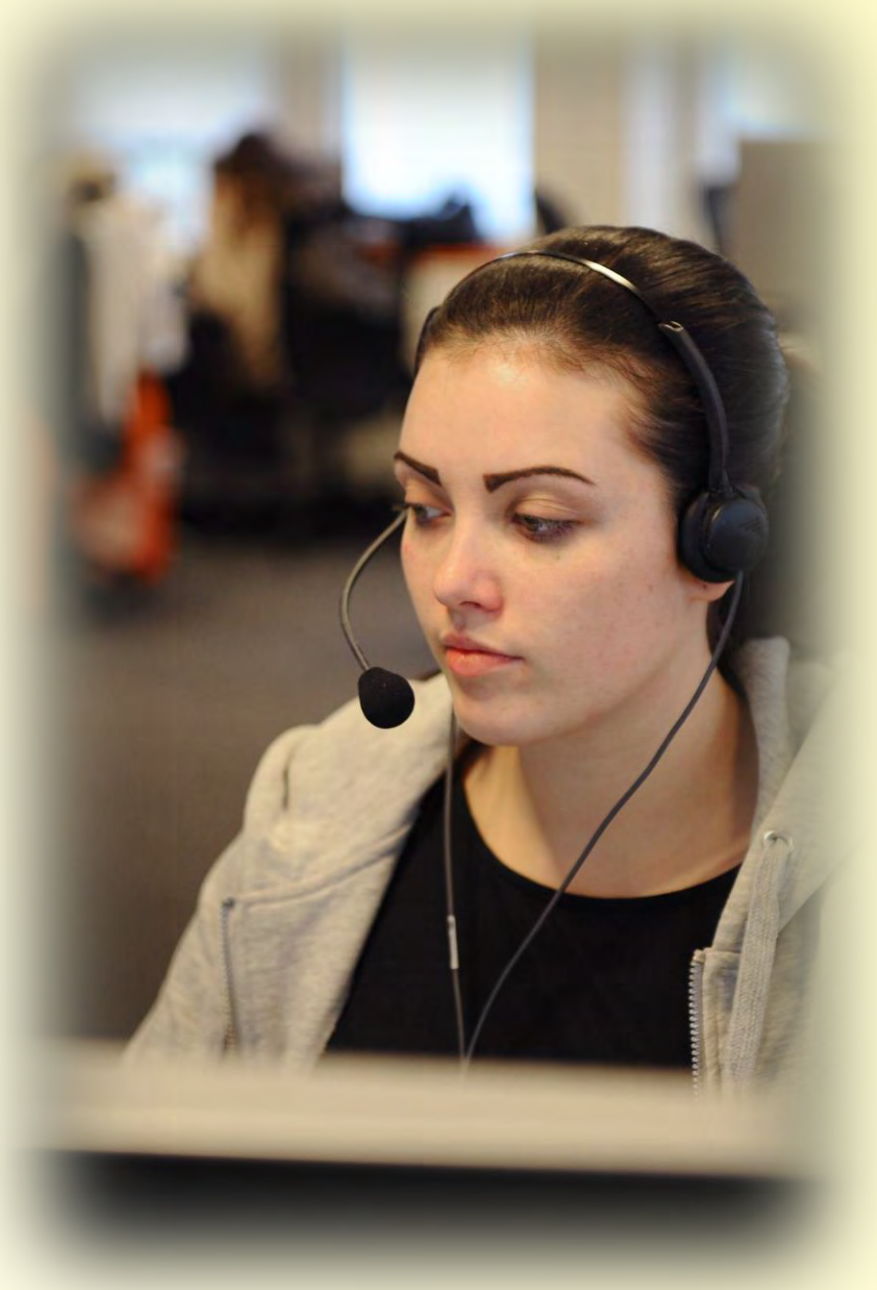
Arbetstagarna kan hantera obalans genom att:

- öka ansträngning/arbetsinsats
- arbeta övertid eller hoppa över paus
- sänka kvalitén i arbetsresultatet
- ta risker



Tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning

- Låg kvalitet på eller sen leverans av arbetsresultat
- Bristande motivation, nedstämdhet, blir lättare irriterad än tidigare
- Försämrade koncentrationsförmåga, ökad glömska, svårare att komma igång och ta initiativ, svårare att fatta beslut
- Konflikter, samarbetssvårigheter, kränkningar
- Värk, sömnbesvär, mag-tarmbesvär
- Sjukskrivningar, sjuknärvaro, hög personalomsättning
- Olyckstillbud



Balans i praktiken?

Klargör arbetets innehåll **tillsammans** med arbetstagarna!

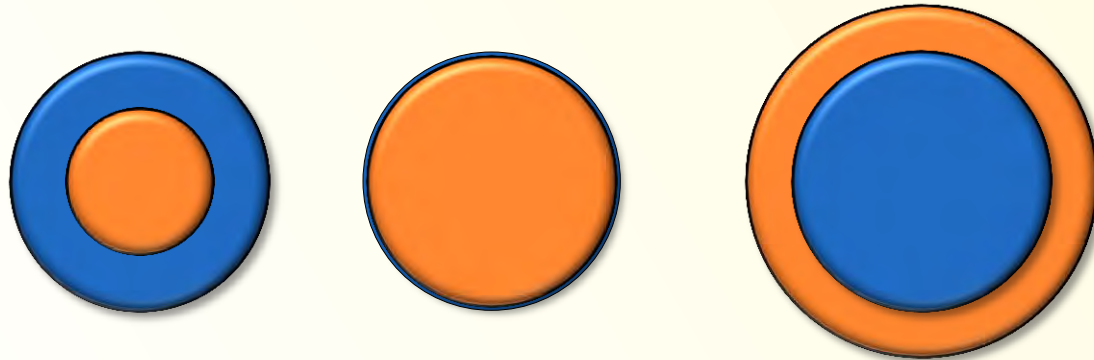
- Vilka arbetsuppgifter, vem gör vad
- Vilket resultat som ska uppnås med arbetet
- Särskilda arbetsmetoder
- Hur ska man prioritera om tiden inte räcker till
- Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd



Ett otydligt arbetsinnehåll

- Grogrund för konflikter
- Påverka verksamhetens resultat

Sara, Soran och Samuel har samma jobb. Ingen av dem känner till arbetsgivarens förväntningar



- Förväntad arbetsinsats
- Arbetsinsats i praktiken



Krav i arbetet som är starkt psykiskt påfrestande

- Att bemöta människor i svåra situationer
- Att fatta svåra beslut där etiska dilemman ingår

Kan leda till känslor av otilräcklighet, frustration, sorg och ohälsa

Exempel på åtgärder:

- professionell handledning
- information och utbildning
- hjälp och stöd från chefer och kollegor
- rutiner för att hantera krävande situationer



Tre områden

- Arbetsbelastning
- Arbetstid
- Kränkande särbehandling



Innebär arbetstiderna hälsorisker?

Återhämtning och sömn påverkas av:

- hur länge man arbetar
- vilken tid på dygnet
- ledighet mellan arbetspassen

Brister i återhämtning och sömn påverkar koncentration, omdöme och innebär risker för felhandlingar och olyckor



Motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa

Exempelvis genom att:

- undvika arbetstidsförläggning som innebär risker (om det går)
- förstärka möjligheter till återhämtning (raster, pauser, enklare uppgifter)
- förlägga belastande och riskfyllda arbetsmoment till dagtid
- erbjuda medicinska kontroller
- begränsa kontakter på ledig tid (mobil, mejl osv)
- medurs schema vid skiftarbete

Tre områden

- Arbetsbelastning
- Arbetstid
- Kränkande särbehandling



Kränkande särbehandling

- Klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras
- Motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling



Vad kännetecknar kränkande särbehandling?

I ord eller handling förnedras,
behandlas annorlunda



Obehagligt Olustigt Obegripligt Orättvist

Kränkande särbehandling

Ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras

- Vem som tar emot information
- Vad som händer med informationen
- Vad mottagaren ska göra
- Hur de som är utsatta snabbt kan få hjälp



- Kunskaper
- Mål



Kunskaper

Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om:

- Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning
- Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling

Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.



Mål - komplettera arbetsmiljöpolicyn

- Ta fram mål tillsammans som syftar till att främja hälsa och motverka ohälsa
- Förankrade i högsta ledningen och i alla delar av organisationen



På arbetsplatsen ska man...

**Anpassa resurserna till kraven i arbetet
(eller vice versa)**

Klargöra arbetets innehåll

- Vad som görs, vad som ska göras och vem som ska göra vad.
- Kvantitet (hur mycket) och kvalitet (tillräckligt bra)
- Arbetsgång/metod
- Prioriterings principer

Identifiera psykisk påfrestning

Bedöma risker kopplade till arbetstid

Förebygg kränkande särbehandling

Ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras

- Vem tar emot information
- Vad mottagaren ska göra
- Hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp

Se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ovanstående

Komplettera arbetsmiljöpolicyn med mål för organisatorisk och social arbetsmiljö.

Hur ska man gå tillväga?

- Organisatoriska och sociala faktorer ska vara en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet



Viktiga steg i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM-hjulet)

1. Undersök
2. Riskbedöm
3. Åtgärda
4. Följ upp åtgärderna

Ta reda på bakomliggande orsaker.
Ta fram en handlingsplan med konkreta åtgärder. Ange på vilken nivå i organisationen åtgärden ska beslutas och genomföras



Slutligen – en del av helheten i arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöns fysiska, organisatoriska och sociala faktorer hänger ihop

om vi förmår se helheten kan rätt åtgärder vidtas

och arbetsmiljön förbättras

TACK!

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

www.av.se

