

Jennie Karlsson
arbetsmiljöinspektör
Arbetsmiljöverket, region Öst

Arbetsmiljöverket

Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbete

- Är mer än att förebygga olyckor och skador:
handlar om klok användning av mänskliga resurser
Arbetstagarna som värdefull tillgång i verksamheten
- Handlar om att leda och fördela arbete:
Rimlig planering av hur arbetet ska utföras i praktiken
Sunt, säkert och hållbart, enligt lag och avtal
- Bygger på att chefer och arbetsledare får förutsättningar och kunskaper,
och att skyddsombud och arbetstagare får medverka



Arbetsmiljön

Arbetsmiljölagen
Föreskrifter (AFS)

Alla förhållanden:
fysiska, org, sociala

At:s företrädare:
Skyddsombud

Drivs av:
Arbetsmiljöverket

Arbetstiden

Arbetsstidslagen
*Kan ersättas
av kollektivavtal*

Ex övertid, jour, vila,
natt, rast, schema

At:s företrädare:
Facklig ombudsman

Drivs av:
Parterna (vid avtal)
AV om avtal saknas

Arbetsrätten

LAS, MBL, lön,
semester, studier,
förälder, diskrimin.

Tex anställning, lön,
rättigheter, placering

At:s företrädare:
Facklig ombudsman

Drivs av:
Parterna

Faktorer som bidrar till ohälsa

- Höga krav och små möjligheter att påverka
- Bristande medmänskligt stöd i arbetsmiljön
- Konflikter eller mobbning
- Nattarbete
- Långa arbetsveckor
- Skiftarbete
- Hög ansträngning, liten belöning
- Osäkerhet i anställningen
- Orättvisa villkor

Arbetsmiljön

Arbetsmiljölagen
Föreskrifter (AFS)
Arbetsmiljöverket

Arbetstiden

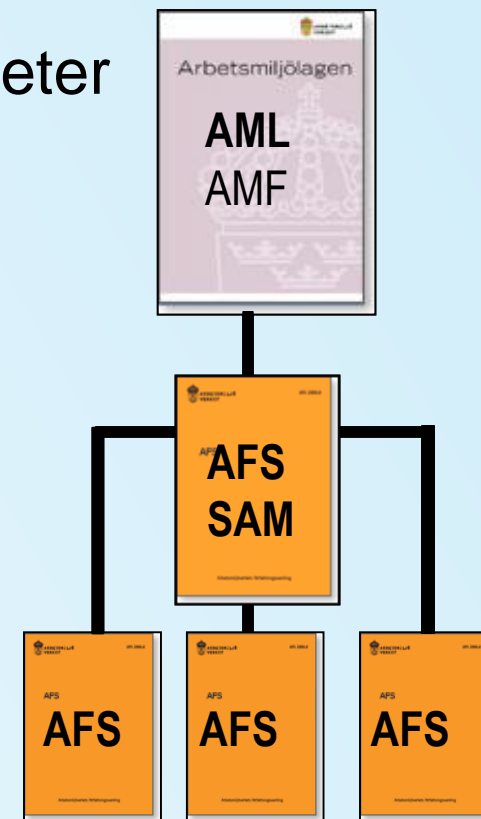
Arbetstidslagen
Kan ersättas
av ett kollektivavtal
Parterna (vid avtal)

Arbetsrätten

LAS, MBL, lön,
semester, studier,
förälder, diskrimin.
Parterna

Arbetsmiljölagstiftningen

- Arbetsmiljölagen (AML) reglerar arbetsgivares skyldigheter
Rätt att leda och fördela = ansvaret för arbetsmiljön
- AML är en ramlag, gäller alla, kan inte avtalas bort
Omfattar alla som sysselsätts, oavsett anställning
- Föreskrifterna (AFS:arna) tydliggör detaljerna
AFS:erna gäller som lag, ca 80 stycken: www.av.se
- Arbetsmiljöverket har tillsyn, driver åtgärdskrav
men efterlevnaden bygger på parts-dans



Huvudrollerna i arbetsmiljön

Arbetsgivare: Köper arbetskraft, rätt att leda och fördela arbete

Skyldighet att planera, leda, fördela, sätta mål och ge förutsättningar

Företräds av

- **Chefer, arbetsledare, teamledare:** de som leder och fördelar i praktiken
- HR, företagshälsovård: arbetsgivarens expertstöd

Arbetstagare: Utför arbete för arbetsgivaren, levererar arbetskraft

Skyldighet att följa arbetsgivarens anvisningar och instruktioner

Företräds av

- **Skyddsombud:** arbetstagarens företrädare i arbetsmiljöfrågor
- Fackligt ombud: arbetstagarens företrädare i arbetstid o arbetsrätt

AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) - ett obligatoriskt ledningssystem för arbetsmiljö

Kunskaper och uppgiftsfördelning

Alla som leder och fördelar ska få kunskaper om arbetsmiljöreglerna

Uppgifter och befogenheter ska fördelas ned i organisationen: vem, vad, när

Medverkan

Arbetstagare och skyddsombud ska få möjlighet att medverka

Redan vid planering av arbetet, och inför alla förändringar

Rutiner

Arbetsmiljö ska ingå i alla verksamhetens projekt och processer

Rutiner för att undersöka, bedöma, åtgärda och kontrollera arbetsmiljö



1. Arbetsgivaren följer inte AML / AFS

Krav på åtgärder härifrån och nu

Kan vid behov drivas på med förläggande om vite eller förbud

Åtgärdskrav är vanligast: målet är bra arbetsmiljö

2. Arbetsgivaren följer inte en straffsanktionerad paragraf

Tex i minderåriga, gravida, vissa ämnen, vissa smittor, fallrisker

Sanktionsavgift (i några fall böter) för överträdelsen + krav på åtgärder

3. Arbetsgivaren följer inte AML / AFS, och någon skadas / dör

Åtalsanmäls och prövas i vanlig domstol (kallas arbetsmiljöbrott)

Brottsbalken: arbetsgivarens vållande genom underlåtenhet

Domstol avgör straffansvar

- **Ny föreskrift AFS 2015:4
organisatorisk och social arbetsmiljö**
- Ny! Gäller from 31 mars 2016
Finns på www.av.se med vägledning H457
Gäller även inhyrda, men inte elever
- Förtydligar arbetsmiljölagen och AFS 2001:1 om SAM
Organisatorisk och social arbetsmiljö som en del av SAM (5§)
- AFS om omsorg i enskilt hem (AFS 1980:18) upphör
AFS om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) ersätts



Föreskrifterna

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



Vad är organisatorisk och social arbetsmiljö?

Organisatorisk arbetsmiljö

Ledning och fördelning av krav, resurser och befogenheter:
villkor och förutsättningar för att utföra arbetet

Social arbetsmiljö

Samarbete, tillhörighet och socialt stöd från chefer och kollegor

Ohälsosam belastning

När arbetskraven mer än tillfälligt överstiger resurserna

The logo for the Swedish Riksdag (Sveriges Riksdag) is visible in the bottom right corner. It features the text "SVERIGES RIKES LAG" in white, stylized capital letters on a dark blue, textured background that resembles a book cover or a seal.

Krav

- Arbetsmängd
- Svårighetsgrad
- Tidsramar
- Emotionell påfrestning
- Kognitiv belastning



Resurser

- Arbetsmetoder
- Arbetsredskap
- Bemanning
- Kompetens
- Tillgänglig arbetsledning
- Återkoppling
- Stöd, chefer och kollegor
- Möjligheter till återhämtning
- Möjligheter till kontroll

Arbetsbelastning (9 – 11 §§)

- Arbetsgivaren ska se till att uppgifterna inte orsakar ohälsosam belastning: att resurserna anpassas till kraven (eller vice versa)
- Arbetsgivaren ska tydliggöra hur arbetet ska utföras: arbetsuppgifter, arbetssätt, resultatförväntningar, prio-ordning, var arbetstagaren ska vända sig för att få hjälp och stöd
- Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att uppgifter som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa
Identifiera psykiskt tunga arbetsmoment

Hur arbetet ska utföras: balans i praktiken (10 §)

Klargöra arbetets innehåll, i samverkan med arbetstagarna:

- Vilka arbetsuppgifter, och när
- Vem gör vad
- Vilka arbetsmetoder ska användas
- Vilket resultat ska uppnås
- Hur prioritera om tid eller resurser inte räcker
- Vem vänder man sig till för att få hjälp och stöd

Vid snabba förändringar, omorganisation eller skiftande krav kan frågorna behöva besvaras ofta, till och med dagligen



Starkt psykiskt påfrestande krav (11§)

- Bemöta människor i svåra situationer
- Hantera situationer med trauman eller konflikter
- Fatta svåra beslut (etiska, avgörande, offentliga, etc)

Kan leda till upplevelser av otillräcklighet, frustration, sorg och ohälsa

Exempel på åtgärder:

- Hjälpt, stöd, återkoppling från chefer och kollegor
- Rutiner och beredskap för krävande situationer
- Professionell handledning
- Information och utbildning
- Avsatt tid för återhämtning och reflektion



Arbetsbelastning: förutsättningar för att leda och fördela (6 §)

- Chefer och arbetsledare ska få förutsättningar och kunskaper
Möjligheter att leda och fördela enligt gällande arbetsmiljölagstiftning
Vara tillräckligt många för uppgifterna (6 § AFS 2001:1)

När arbetet är komplext eller svårt och förutsättningar eller krav förändras snabbt är det särskilt viktigt med insatt, närvarande arbetsledning:

att chefer och arbetsledare ges tid och möjlighet att vara tillgängliga

Har medarbetarna stöd, instruktioner, bemanning, kunskaper, verktyg för att bemöta kraven? Idag, imorgon?

Arbetstidens förläggning (12 §)

Arbetstiden har inverkan på återhämtning, sömn och prestation

tex skiftarbete, nattarbete, delade eller långa pass, nåbarhet

Arbetstid kan därför vara en risk som behöver undersökas, bedömas och åtgärdas

Arbetsgivaren ska motverka att arbetstiden leder till ohälsa, till exempel:

- undvika arbetstider som medför risker (om det går)
- förstärka möjligheter till återhämtning (rast, paus, enklare uppgifter)
- lägga belastande och riskfyllda arbetsmoment under dagtid
- erbjuda medicinska kontroller
- begränsa oönskade kontakter och förfrågningar på ledig tid
- lägga medurs schema vid skiftarbete



Kränkande särbehandling (13 – 14 §§)

- Arbetsgivaren ska klargöra att kränkningar inte accepteras på arbetsplatsen
Gäller kränkande handlingar eller ord, mot en eller flera arbetstagare
- Arbetsgivaren ska leda och fördela så att grogrunder förebyggs:
åtgärda otydlighet, hög belastning, bristande möjlighet att påverka
- Arbetsgivaren ska ha kända rutiner och beredskap
för att hantera kränkande fall av särbehandling: vem, vad, hur
Den som upplever sig utsatt ska snabbt få stöd, enligt genomtänkt plan
Tänk på skillnaden mellan arbetsmiljölagstiftning och arbetsrätt:
Kontraktsfrågor om lön, tjänst, innehåll drivs arbetsrättsligt
Diskriminering pga etnicitet, kön, ålder eller läggning ska lyftas till DO

Vad kännetecknar kränkande särbehandling?

I ord eller handling förnedra
eller behandla annorlunda

O-behagligt

O-lustigt

O-begripligt

O-rättvist

- Skilj på sak och person:
arbetskraft får betygsättas, inte personer
- Tyckande om någons person:
har inte på jobbet att göra
- Konflikter om arbetet, arbetsupplägget:
stys upp av chef, med tydlig arbetsledning
- Var tydlig med vilka regler och riktlinjer
som ska gälla för alla på arbetsplatsen
- Innanför den angivna ramen av regler
har alla rätt att vara olika (vi gillar olika!)
- Gäller från och med nu, och framåt

Grunden: systematik, mål och kunskaper (5 – 8 §§)

- Arbetsbelastning och organisatoriska / sociala risker ska finnas med i arbetsmiljörutiner, uppgiftsfördelning, policy: arbetsbelastning, arbetstidsförläggning och grogrund för kränkningar är risker som ska undersökas och bedömas

Komplettera mål / policy med organisatorisk och social arbetsmiljö
Framtagna i samverkan, förankrade i ledning
- Chefer och arbetsledare ska få förutsättningar och kunskaper
Möjligheter att leda och fördela enligt gällande arbetsmiljölagstiftning

Individ eller organisation?

- AFS 2015:4 har ett generellt perspektiv:
att skapa människovänliga arbetsmiljöer
- Fokus främst på funktion eller tjänst, inte person
En tjänst ska ge utrymme för mänskliga variationer
tex olika ålder, kön, längd, psykisk och fysisk styrka

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)

Individuell anpassning efter personliga förutsättningar:
förebyggande arbetsanpassning för att undvika sjukdom

*Bygga generellt
människovänliga
miljöer*

*Ordna stöd vid
särskilda (ofta tillfälliga)
individuella behov*

På arbetsplatsen ska man...

- Se till att ge chefer och arbetsledare kunskap och förutsättningar
- Komplettera policy och rutiner för arbetsmiljöarbete så att alla risker finns med
- Även bedöma risker kopplade till arbetstiden
- Klargöra arbetets innehåll, leda och fördela: vad, när, hur, vem
- Anpassa resurserna till kraven i arbetet (eller vice versa)
- Identifiera psykisk påfrestning, särskilt tunga moment
- Förebygga kränkande särbehandling, aldrig tillåta
- Ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras: vem, vad, hur
- Säkerställa att rutiner för medverkan fungerar, att skyddsombud bjuds in

Arbets-skador 2015: arbetssjukdomar och arbetsolyckor

- **Arbetssjukdomar** ökar något, 6:e året i rad
12 400 anmälda (7600 kvinnor, 4800 män)

Vanligaste orsak till arbetssjukdom hos män är belastning

Vanligaste hos kvinnor är organisatoriska och sociala faktorer

Särskilt inom branscherna offentlig förvaltning, vård, omsorg, utbildning

- **Arbetsolyckor** med sjukfrånvaro ökar något
95 200 arbetsolyckor, varav 33 200 ledde till sjukfrånvaro

Vanligaste orsak hos män: tappa / slinta med maskin eller verktyg

Vanligast hos kvinnor: fall, tex halka eller snedtramp

Kunskapssammanställning 2016:2 Kvinnors och mäns arbetsvillkor

Varför är kvinnor sjukare än män?

- Män och kvinnor förvärvsarbetar i ungefär samma utsträckning
- Arbetsmarknaden är segregerad i mans- och kvinnodominerade branscher
- Traditionellt kvinnodominerade yrken har ofta sämre arbetsmiljö
Höga krav och låga resurser, tex skola, vård och omsorg

Slutsats: den högre kvinnliga ohälsan är inte könsrelaterad, utan ett strukturellt och kulturellt problem

- Inspektioner 2012-2014 visar:
Mansdominerade yrken hos samma arbetsgivare har bättre arbetsmiljövillkor
Tex chefstäthet, arbetets upplägg, möjlighet att påverka, utrustning och skydd

Välkommen till oss!

www.av.se

- AFS 2015:4 och nya Vägledning H457
Filmen Utmaningen, även web-seminarium om föreskriften
- Webutbildningar, mallar och verktyg för SAM
- Kunskapssammanställningar om kvinnors arbetsmiljö
- AFS:er, broschyrer, böcker, statistik, branschsidor, rapporter, temasidor, filmer, med mera
- Arbetsmiljöverkets Svarstjänst: 010 – 730 90 00

