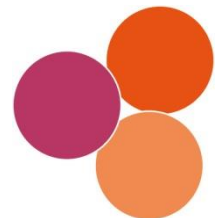


Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2015:4

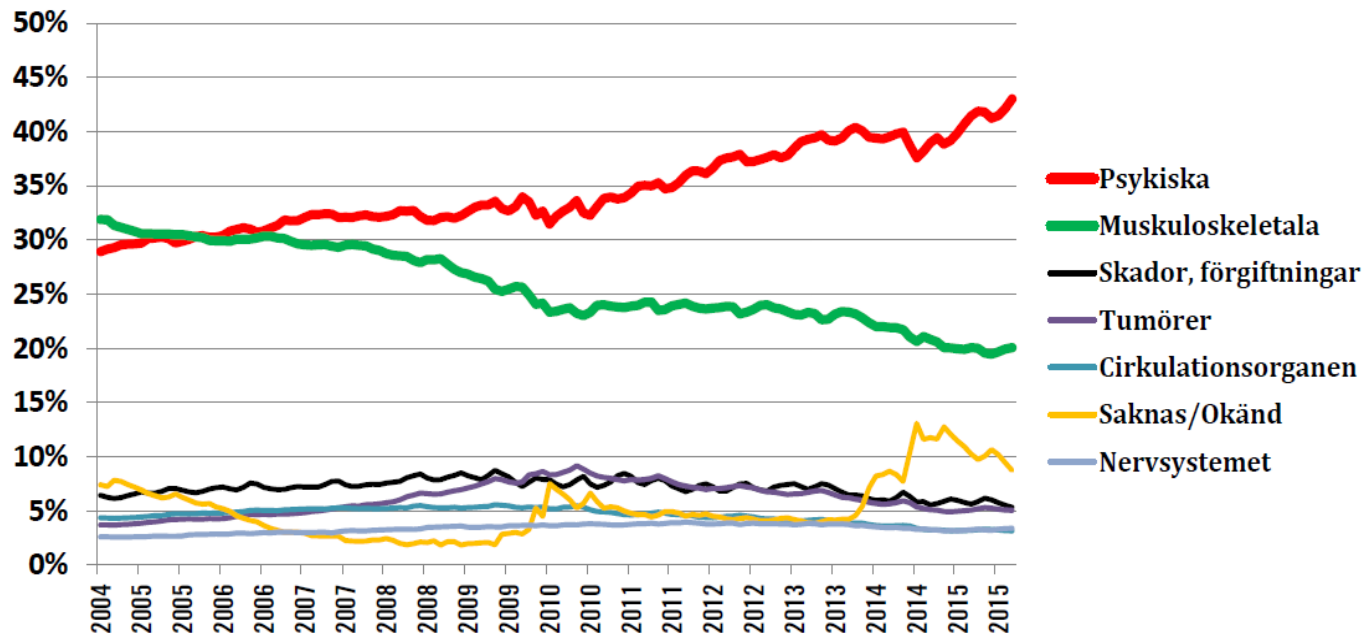
Vi  personalfrågor



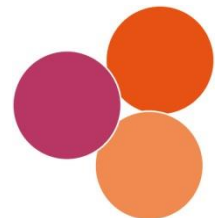
Varför en ny föreskrift?

Psykosocial arbetsmiljö

Pågående sjukfall 2004-2015, andelar för olika diagnoser



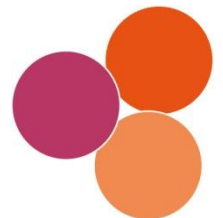
Källa: Försäkringskassan



Regeringen prioriterar arbetsmiljön

1. Nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor
2. Ett hållbart arbetsliv
3. Psykosocial arbetsmiljö

Resursförstärkning 100 miljoner kr per år under mandatperioden



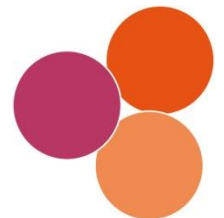
Risker i arbetslivet

- Den psykosociala arbetsmiljön
 - låg kontroll tillsammans med höga krav, dåligt socialt stöd
- Den fysiska arbetsmiljön
 - påfrestande, belastande och ergonomiskt bristfälliga arbetsmiljöer
- Arbetets innehåll
 - repetitiva och monotona uppgifter, kontaktyrken



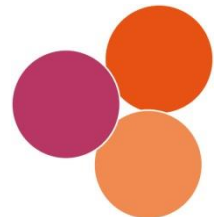
Parterna satsar 75 miljoner

Svenskt Näringsliv, PTK och LO avsätter 25 miljoner kronor per år från AFA Trygghetsförsäkring till stöd för arbetsmiljöutbildning åren 2016 – 2018



Arbetsmiljöansvar

- Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. AML 3 kap 2 §
- Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. AML 3 kap 1 a §



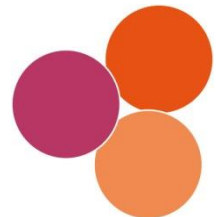
Ny föreskrift – AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

- Förtydligar vad arbetsgivaren ska göra för att motverka ohälsa och olycksfall
- Ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Gäller fr o m 31 mars 2016



Ersätter

- Allmänna råd om 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)

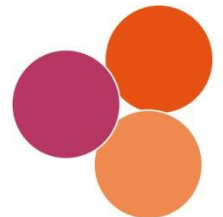


Organisatorisk arbetsmiljö

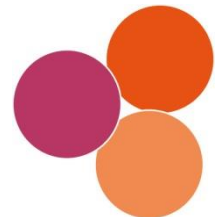
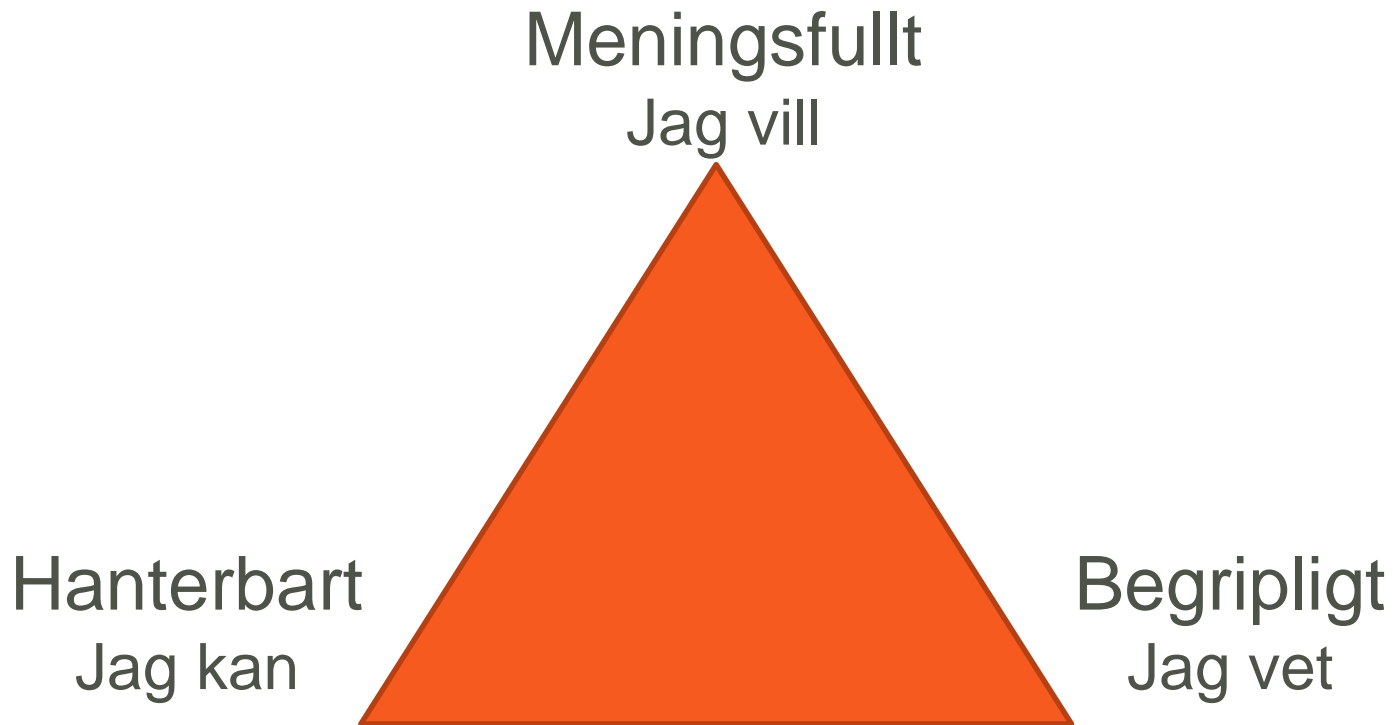
- Villkor och förutsättningar för arbetet
 - Ledning och styrning
 - Kommunikation
 - Delaktighet, handlingsutrymme
 - Fördelning av arbetsuppgifter
 - Krav, resurser och ansvar

Social arbetsmiljö

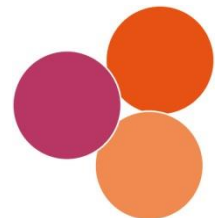
- Villkor och förutsättningar för arbetet
 - Socialt samspel
 - Samarbete
 - Socialt stöd från chefer och kollegor



När mår vi bra på jobbet?



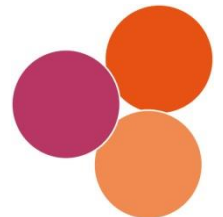
IDEA Vad ger dig arbetsglädje?



IDEA

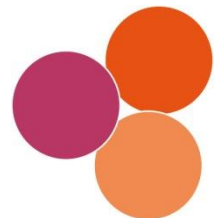
Vad gör dig stressad?

Hög Arbetsbelastning Otydlighet
Saker Utom Min Kontroll Verktyg Som Inte Fungerar
Känslan Av Att Inte Räckta Till Inte Hinna Med Arbetsgifter Negativa Förändringar Konflikter



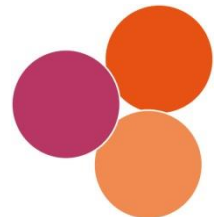
Faktorer som bidrar till ohälsa

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



Fler riskfaktorer

- Oklara roller, oklara förväntningar
- Ständiga förändringar
- Kränkningar, trakasserier
- Risker för hot och våld
- Arbete med människor
- Oregelbundna arbetstider
- Krav i obalans med stöd och kompetens



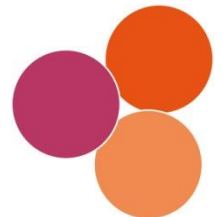
Brister i org. o social arbetsmiljö

Risk för ohälsa

- Sömnstörningar
- Hjärt- och kärlsjukdom
- Ryggproblem
- Depression
- Stressreaktioner

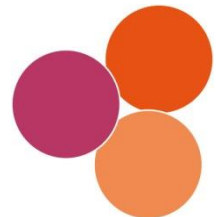
Påverkar

- Koncentration
- Minne
- Problemlösning
- Beslutsfattande

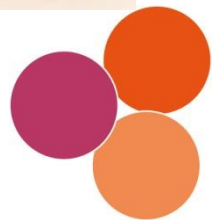


Tre områden

- Arbetsbelastning 9 – 11 §§
- Arbetstid 12 §
- Kränkande särbehandling 13 – 14 §§



Arbetsbelastning



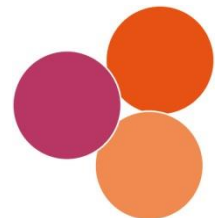
Balans krav och resurser

Krav

- Arbetsmängd
- Tidsramar
- Svårighetsgrad
- Fysiska och sociala förhållanden

Resurser

- Arbetsmetoder, -redskap
- Kompetens
- Bemanning
- Socialt stöd
- Återkoppling
- Möjlighet till kontroll
- Möjlighet till återhämtning
- Tydliga mål



Symptom och varningssignaler

Kort sikt

Hjärtklappning
Muskelspänning
Snabb andning
Humör-
svängningar
Yrsel
Huvudvärk
Glömska

Medellång sikt

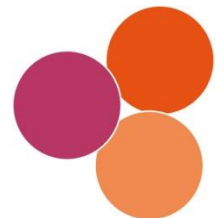
Sömnstörning
Trötthet
Tryck över
brösten
Oro
Nedstämdhet
Högt blodtryck

Lång sikt

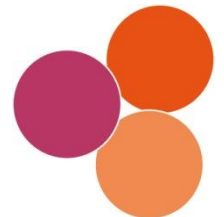
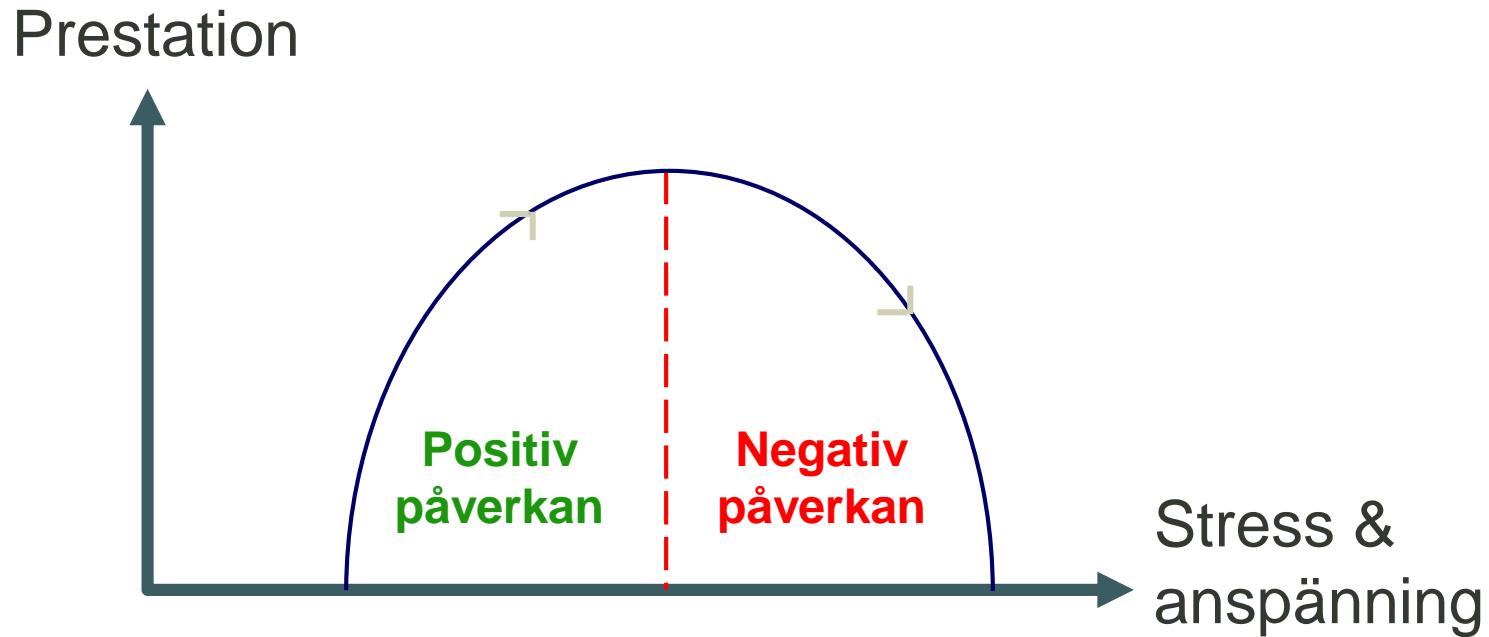
Utmattning
Kronisk smärta
Ångest
Depression
Hjärt-kärlsjukdom
Fetma
Kognitiva
nedsättningar

Varningssignaler

Drar sig undan
Prioriterar bort
lunch och
fikapauser
Sjukfrånvaro

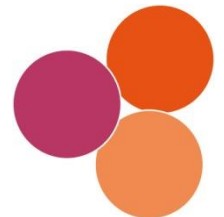


Positiv eller negativ stress



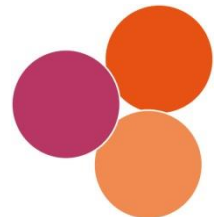
Motverka ohälsa

- Klargör arbetets innehåll tillsammans med arbetstagarna
 - Vilka arbetsuppgifter, vem gör vad
 - Vilket resultat ska uppnås
 - Särskilda arbetsmetoder
 - Hur prioritera om tiden inte räcker till
 - Vem vända sig till för hjälp och stöd
- Säkerställ att arbetstagarna känner till sina befogenheter ovan



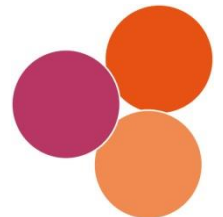
Särskilt utsatta situationer

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter leder till ohälsa



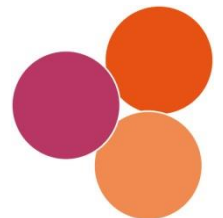
Motverka ohälsa

- Regelbundet stöd av handledare
- Information och utbildning
- Stöd från chefer och kollegor
- Rutiner för att hantera krävande situationer



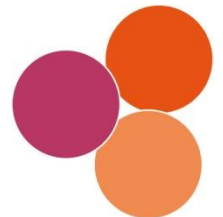
Arbetstid

- Återhämtning och sömn påverkas av
 - hur länge man arbetar
 - vilken tid på dygnet
 - ledighet mellan arbetspassen
- Brister i återhämtning och sömn påverkar
 - koncentration
 - omdöme
 - risk för felhandlingar och olyckor



Motverka ohälsa

- Ge möjlighet till återhämtning – dygns- och veckovila, raster, pauser, enklare uppgifter
- Tydliggör förväntad tillgänglighet
- Förlägg belastande och riskfyllda arbetsmoment dagtid
- Undvik arbetstider som innebär risk (om möjligt)
- Medicinska kontroller vid nattarbete

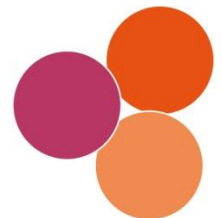


Ett stödjande ledarskap

AFS 2015:4 Allmänna råd Arbetsbelastning 9 §

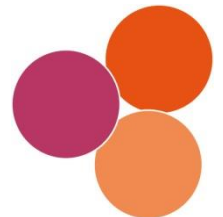
Genom att bedriva ett ledarskap som möjliggör regelbunden dialog med arbetstagarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning uppmärksammas och obalanser rättas till.

- Identifiera tidiga tecken på ohälsosam stress hos medarbetare
- Ha "bekymringsamtal"
Jag har sett de här tidiga tecknen på stress hos dig. Hur tänker du kring det?



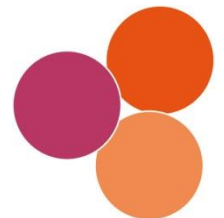
Målstyrd arbetstid

- Kontinuerlig dialog om verksamhetens mål, krav och behov
- Regelbundna avstämningar om måluppfyllelse, arbetssituation och möjlighet till vila och återhämtning
- Samråd om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden bedöms som onormalt



Kränkande särbehandling

- Klargör att det inte accepteras
- Motverka förhållanden som kan ge upphov till kränkande särbehandling



Vad är kränkande särbehandling?

I ord eller handling
förnedras eller
behandlas annorlunda

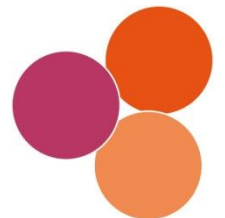


Obehagligt

Olustigt

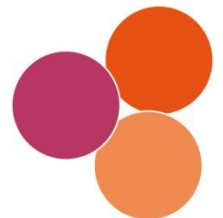
Obegripligt

Orättvist



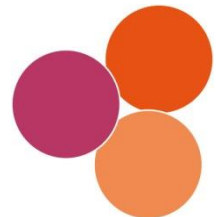
Rutiner

- Vem som tar emot information om kränkningen
- Vad som händer med informationen
- Vad mottagaren ska göra
- Hur den utsatte snabbt kan få hjälp



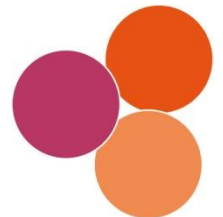
Kränkningsutredning

1. Utred om det har hänt
 - ✓ Tillräcklig kompetens
 - ✓ Saklighet
 - ✓ Opartiskhet
 - ✓ Ha berördas förtroende
2. Bedöm om det är kränkning
 - ✓ Har den kränkte fog för sin uppfattning?



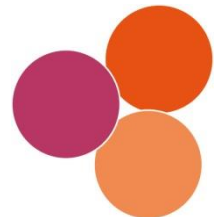
Mål för org. o social arbetsmiljö

- Syfte att främja hälsa och motverka ohälsa
- Förankras i högsta ledningen och hela organisationen
- Komplettera arbetsmiljöpolicyn
- Samverkan



Kunskapskrav

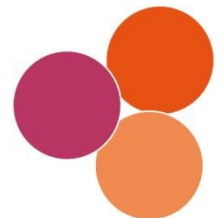
- Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare
 - har kunskap att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och
 - kränkande särbehandling
 - har förutsättningar att omsätta kunskaperna i praktiken



Systematiskt arbetsmiljöarbete



AFS 2001:1



IDEA

SANNOLIKHET

Bedöm risk

MYCKET VANLIG- 1/VECKA

VANLIG- 1/MÅNAD

GANSKA VANLIG- 1/ÅR

GANSKA OVANLIG- 1/10ÅR

OSANNOLIK- 1/100 ÅR

R3	R4	R5	R5	R5
R2	R3	R4	R5	R5
R2	R3	R3	R4	R5
R1	R2	R3	R3	R4
R1	R1	R2	R2	R3

VISST OBEHAG - OFARLIGT

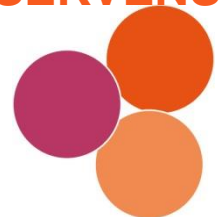
SKADA UTAN SJKSKRIVNING

KORTARE SJKSKRIVNING

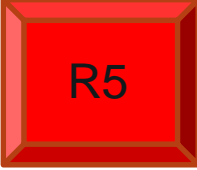




LÄNGRE SJKSKRIVNING

DÖDSFALL/LIVSLÅNGA MEN

KONSEKVENSN



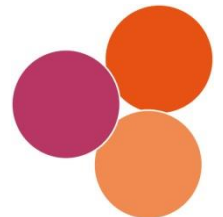
Bedöm åtgärdsbehov

 <p>R5</p>	<p>Hög Allvarlig risk</p>	<p>Arbetet ska inte utföras innan åtgärd vidtagits</p>
 <p>R4</p>	<p>Betydande risk</p>	<p>Åtgärdas snarast</p>
 <p>R3</p>	<p>Medel Viss risk</p>	<p>Åtgärd så långt det är rimligt</p>
 <p>R2</p>	<p>Liten risk</p>	<p>Eventuell åtgärd</p>
 <p>R1</p>	<p>Låg Försumbar risk</p>	<p>Inget direkt behov av åtgärd</p>



Ska finnas skriftligt

- Arbetsmiljöpolicy
 - Rutiner
 - Uppgiftsfördelning
 - Årlig uppföljning av SAM
 - Riskbedömningar
 - Handlingsplaner
 - Årlig sammanställning av ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud
- om 10 anställda



Checklista AFS 2015:4

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

Klargöra arbetets innehåll

- Vad som görs, ska göras och vem som ska göra vad
- Kvantitet (hur mycket) och Kvalitet (tillräckligt bra)
- Arbetsgång/metod
- Prioriteringsprinciper

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



Bra adresser

www.ideella.se

www.av.se

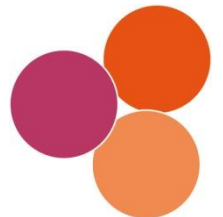
www.prevent.se

www.arbetsmiljoupplysningen.se

www.afa.se

www.alna.se

www.fk.se



På en arbetsplats är
medarbetarna varandras
arbetsmiljö

Prop. 1976/77:149

