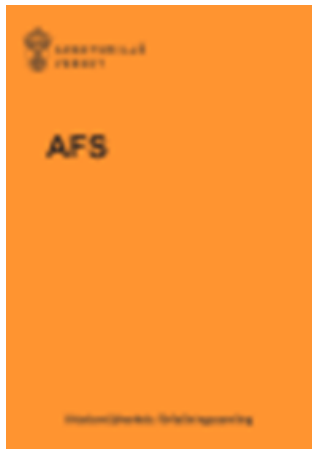


Organisatorisk & social arbetsmiljö

**Gunnar Sundqvist,
utredare, SKL**

Föreskrifter om **organisatorisk och social arbetsmiljö**, AFS 2015:4, 31 mars 2016



Upplägg

- Regeringens initiativ - Arbetsmiljöstrategi & Åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskande sjukskrivningar
- OSA-föreskriften AFS 2015:4
- AV:s vägledning & OSA-kompassen
- Att arbeta med SAM AFS 2001:1 och OSA-föreskriften
- Slutsatser

Vad vill vi uppnå med arbetsmiljöarbetet?

Förebygga ohälsa eller främja hälsa?

- Attraktiv arbetsgivare
- Effektivitet och kvalitet
 - Arbetsglädje och trivsel
 - Minskat produktionsbortfall
- Orka med arbete
- Minska sjukfrånvaro
- Minimera arbetsmiljöproblem

Orientering



Tidplan

Föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö



Intressentmöten 2013
– maj, september,
december

**Gäller från 31
mars 2016**

Regeringens initiativ beträffande den sociala arbetsmiljön

En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet - 2016–2020

- Nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor
- Ett hållbart arbetsliv
- **Psykosocial arbetsmiljö**

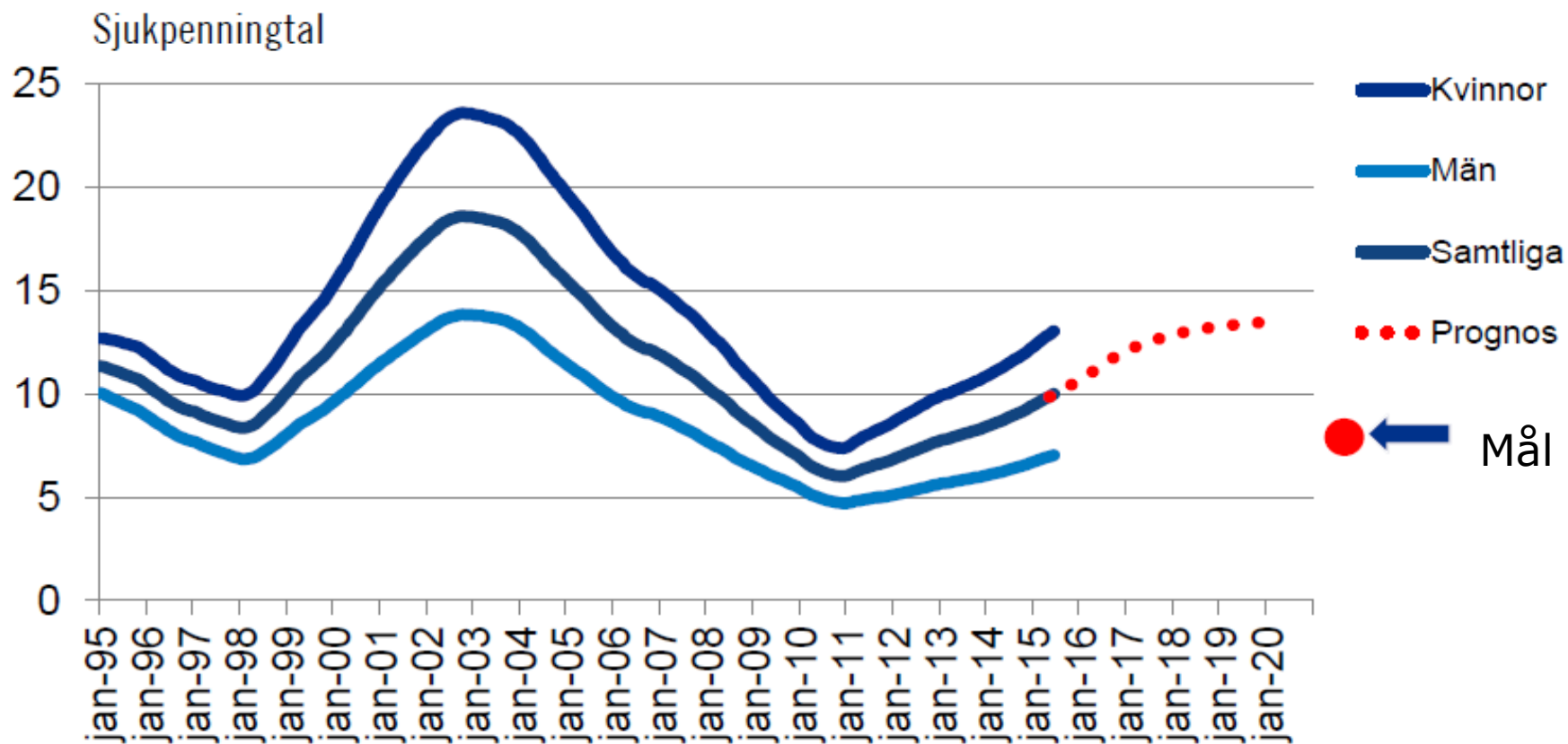
Sjuktal kvinnor och män, 1955-2013



Ett åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro



Ett mål som verktyg för att bryta uppgången: Sjukpenningtalet = 9,0 år 2020



Parterna inom kommun- och landstingssektorn - gemensam avsiktsförklaring

- Utveckla ett stödpaket riktat till kommuner och landsting/regioner med hög sjukfrånvaro.
- Säkra att chefer har tillgång till kunskap om aktivt arbete med rehabilitering och arbetsanpassning.
- Utvecklingsarbete hur kostnader för sjukfrånvaro bättre kan inkluderas styrningen och uppföljning

OSA-föreskriften

AFS 2015:4

Arbetsgivarens regelträd



OSA Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4

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 §§

Kunskaper – förebygga och hantera §6



Ohälsosam
arbetsbelastning

Kränkande
särbehandling

Förutsättningar att
omsätta kunskaper
i praktiken

Mål § 7 - 8

Främja hälsa

Motverka ohälsa

Arbetstagare ska
ges möjlighet
att medverka

Vid 10 arbetstagare
eller fler skriftligt



Förebygg ohälsosam arbetsbelastning



Ohälsosam Arbetsbelastning § 9-11



- Arbetsuppgifter
- Befogenheter
- Resurser
- Krav

§ 11 Starkt psykiskt påfrestande arbetssituationer



Arbetstid § 12

Motverka att förläggning av arbetstid leder till ohälsa

Exempel:

- Skiftarbete
- Delade arbetspass
- Långa arbetspass



Exempel:

- Arbete nattetid
- Mycket övertid
- Ständigt nåbar

Kränkande särbehandling ska inte förekomma

Vad är kränkande
särbehandling?

För de flesta människor

- **O**behagligt
- **O**lustigt
- **O**begripligt
- **O**rättvist

§ 13 Klargöra – inte accepteras

§ 14 Rutiner för att hantera

Handlingar som kan leda till
ohälsa eller att den/de **ställs
utanför arbetsplatsens
gemenskap.**

Arbetsmiljöverkets vägledning till OSA-föreskriften, AFS 2015:4



<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/bocker/vagledning-organisatorisk-social-arbetsmiljo-h457/>

OSA-kompassen



- Syfte: underlätta arbetet med att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)
- Stödverktyg för Arbetsmiljöverkets föreskrifter Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Urvalet gjort av arbetsgrupp med representanter för SKL, Pacta och fackförbunden

OSA-kompassen

Består av:

- Grundläggande information om föreskrifterna. Kraven i koncentrat och definitioner av begreppen
- För varje paragraf finns en sida som beskriver innehållet och presenterar stöd i tre olika former:



METODER OCH VERKTYG



ANDRAS ERFARENHETER



FORSKNINGSARTIKLAR

<https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/>

Integrera OSA i det systematiska arbetsmiljöarbetet – SAM!

Arbetsgivarens regelträd



Metod

- Undersök - ohälsosam arbetsbelastning
- kränkande särbehandling
- Bedöm risker - skriftligt
- Åtgärda risker
- Skriftlig handlingsplan
- Kontrollera effekt av åtgärder



Nyckeldimensioner i SAM

- Förebyggande – Synliggöra
- Ansvar – Rollfördelning
- Tydlighet – Dokumentation
- Rutiner – Struktur
- Dialog – Delaktighet

Undersökning § 8

**Ind. samtal
vid tidiga
signaler/
rehabilitering**

**Medarbetar
samtal**

Skyddsron

**Management
by walking**

**Medarbetar-
undersökning**

**Samverkan -
dialog på APT-
möten samt i
samverkans-
grupp**

**Fördjupad
Kartläggning:
Psykosocialt**

**Hälsokontroller
– återkoppling
på gruppnivå**

**Risk- och
konsekvens-
undersökning**

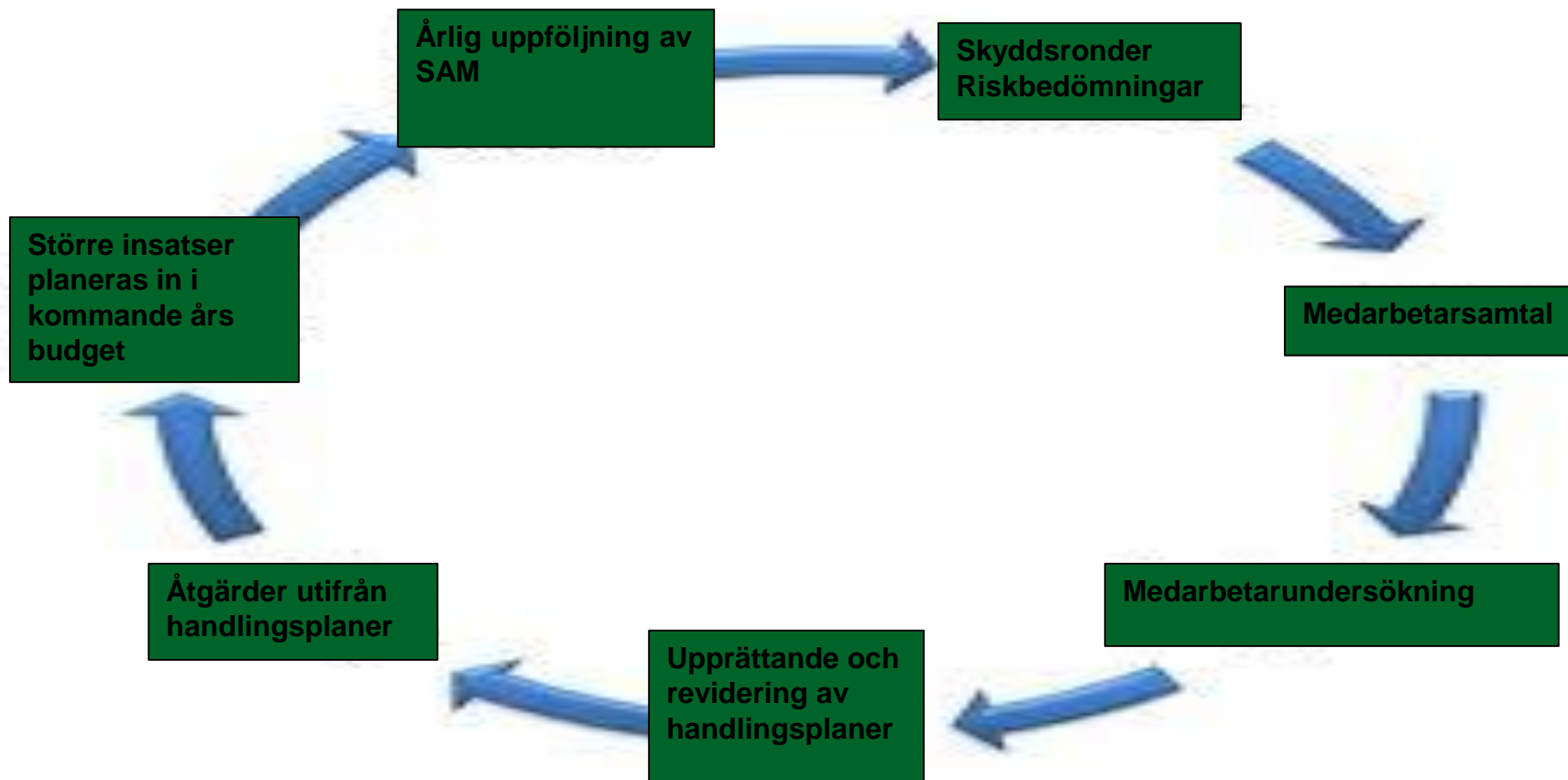
Uppgiftsfördelning § 6

Arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås

Förutsättningar § 6

- **Kompetens**
kunskap (utbildning), tillgång till information
- **Befogenheter**
rätt att företräda arbetsgivaren, rätt att fatta beslut
- **Resurser**
ekonomiska möjligheter att åtgärda brister,
tillgång till personal, tid, utrustning och lokaler

Årscykel – synliggörande av planering av – Årlig uppföljning av SAM § 11



Slutsatser

Strategisk uppdelning av arbetsmiljöarbetet

1. Främjande
2. Förebyggande
3. Rehabiliterande

Friskfaktorer

UPPLEVD
RÄTTVISA

KORTA
BESLUTSVÄGAR

NÄRVARANDE
CHEF

VARIATION

PÅVERKANS-
MÖJLIGHETER

TYDLIGA
BEFOGENHETER

TYDLIG
ORGANISATION

SOCIALT
STÖD

GOD/TYDLIG
ARBETSLEDNING

ÅTERKOPPLING

MENINGSFULLT
ARBETE

YRKESSTOLTHET

KOMPETENS-
UTVECKLING