



Organisatorisk & social arbetsmiljö

- en introduktion för psykologer och beteendevetare inom Företagshälsovård

amm uppsala.se

camm.regionstockholm.se

Magnus Johansson Linnarud &
Karin Nilsson – CAMM Stockholm
Åsa Stöllman - AMM Uppsala

Lagar och regler kring OSA

Magnus Linnarud Johansson

Psykolog, CAMM

Magnus.linnarud-johansson@regionstockholm.se

Agenda 13-14

- AFS 2023:1 och 2023:2
- Ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling
- "Läsavidaretips"
- Frågor i chatten

Uppdrag för företagshälsovården inom arbetsmiljölagstiftning

AML

- Oberoende expertfunktion inom arbetsmiljö och rehabilitering
- Ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa

AFS SAM;15 §

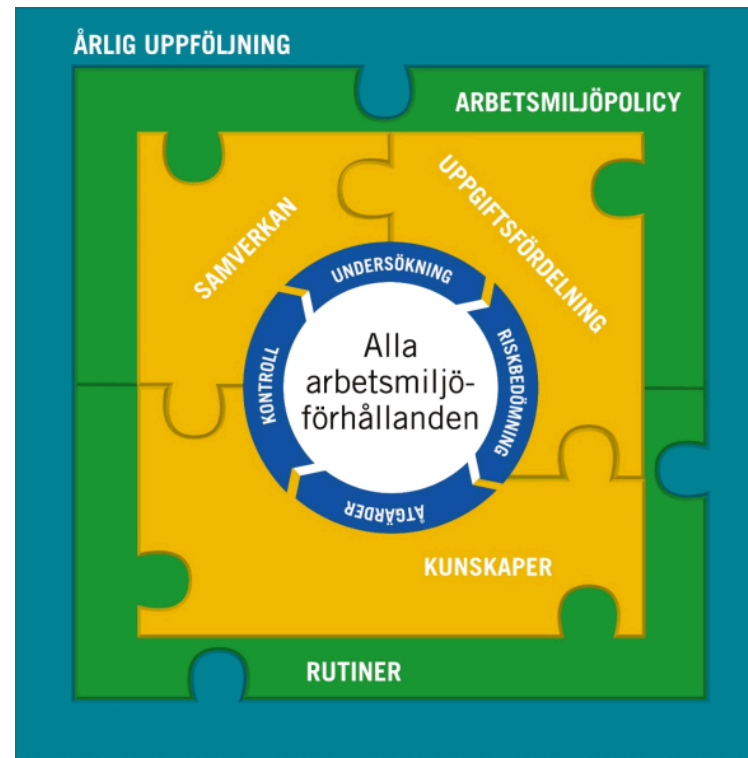
- Arbetsgivaren ska anlita företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, om det inte finns tillräcklig kompetens inom den egna verksamheten för det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering

Lagar och regler som rör OSA

- Arbetsmiljölagen
- AFS 2023:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 2023:2 Planering och organisering av arbetsmiljöarbete
- Diskrimineringslagen
- Arbetstidslagen
- Lagen om anställningsskydd
- Socialförsäkringsbalken
- etc



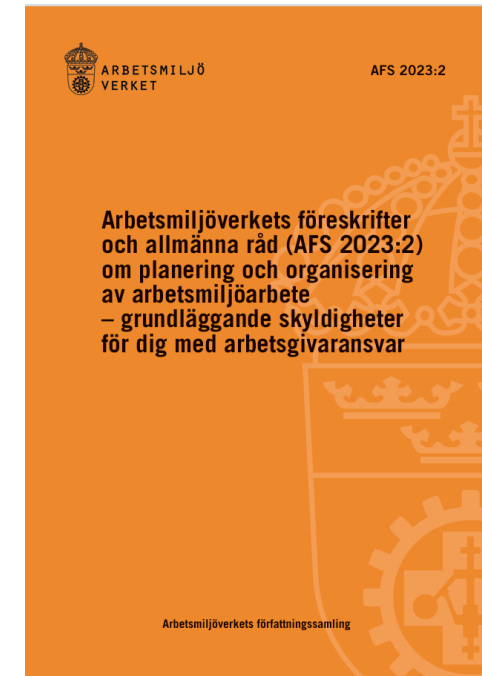
Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2023:1



Källa: Arbetsmiljöverket

AFS 2023:2 Planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för arbetsgivare

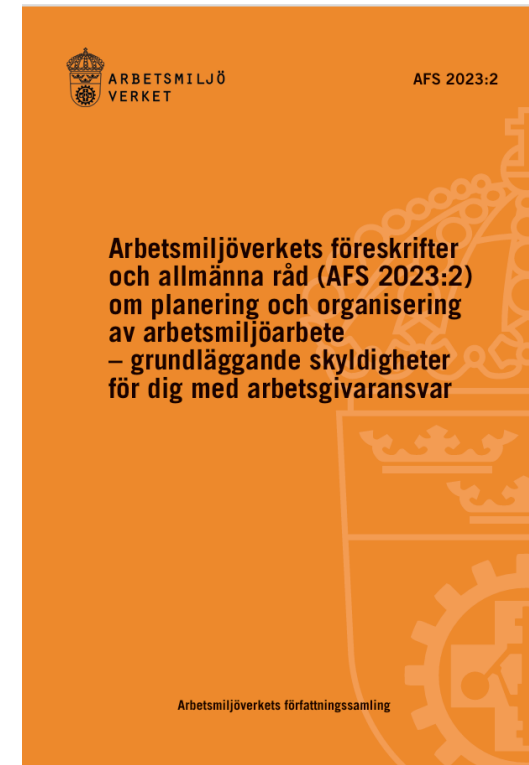
- Organisatorisk och social arbetsmiljö 2 kap.
- Arbetsanpassning 3 kap.
- Första hjälpen och krisstöd 4 kap.
- Våld och hot 5 kap.
- Ensamarbete 6 kap.
- Gravida 7 kap.
- Minderåriga 8 kap.
- Anteckningar om arbetstid 9 kap.



Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2023:2, kapitel 2

- Arbetsbelastning
- Arbetstider
- Kränkande särbehandling
- Chefernas kunskaper
- Mål för organisatorisk och social arbetsmiljö



Pusselbitarna undersökning och riskbedömning för OSA

- **11 § OSA** Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsmiljöförhållandena, för att bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet.
- När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren undersöka om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall och bedöma dessa.





Undersöka OSA-risker

- Ohälsosam arbetsbelastning (inkl arbetsinnehåll och starkt psykiskt påfrestande arbete)
- Risker med arbetstidens förläggning
- Kränkande särbehandling

Ohälsosam arbetsbelastning (2023:2, kap 2)

- "När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga"
- 9-10§ "Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet"



Tydlighet och stöd är viktiga resurser

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till:

1. Vilka arbetsuppgifter de ska utföra
2. Vilket resultat som ska uppnås med arbetet
3. Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur
4. Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker
5. Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet

Kränkande särbehandling

- "Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap"

Kränkande särbehandling forts

13 §

- Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.
- Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Riskkällor för kränkande särbehandling

- Arbetsbelastning
- Olösta konflikter
- Otydlig arbetsfördelning
- Förändringar



Kränkande särbehandling forts

14 §

- Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå:
 - ✓ vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
 - ✓ vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
 - ✓ hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Hänvisar till SAM gällande hanterande av uppkomna problem

Åtgärder

- **13 § (SAM)** Arbetsgivaren ska omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i verksamheten samt för att även i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.



Utredning av ohälsa eller olycksfall och allvarliga tillbud

12 § (SAM) Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

- Att utreda är att undersöka, riskbedöma och åtgärda brister i arbetsmiljön som kan ge upphov till ohälsan.
- Inkludera arbetsrelaterad psykisk ohälsa (inkl arbetssjukdomar).
- Inte fokusera på individuella faktorer eller skuldfrågan.



Till sist

- "Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö- vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2023:2, Kapitel 1-2"
- Se Arbetsmiljöverket, Sunt Arbetsliv, Prevent och Partsrådet för material
- Se boken "Jobba praktiskt med organisatorisk och social arbetsmiljö" (Prevent)
- <https://mynak.se/publikationer/riktlinjer-vid-psykisk-ohalsa-pa-arbetsplatsen/>



Tack för att du lyssnade!

Prenumerera gärna på våra nyhetsbrev:



amm.regionstockholm.se/nyhetsbrev
<https://ammuppsala.se/arkiv/?category=nyhetsblad>