

Organisatorisk & social arbetsmiljö

- en introduktion för psykologer och beteendevetare inom Företagshälsovård

ammuppsala.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

Region Stockholm

Agenda 13-14

- AFS 2023:1 och 2023:2
- Hur arbetsgivare ska förebygga arbetsrelaterad psykisk ohälsa
- Arbetsgivarens ansvar vid sänkt arbetsförmåga
- ”Läsavidaretips”
- Frågor i chatten

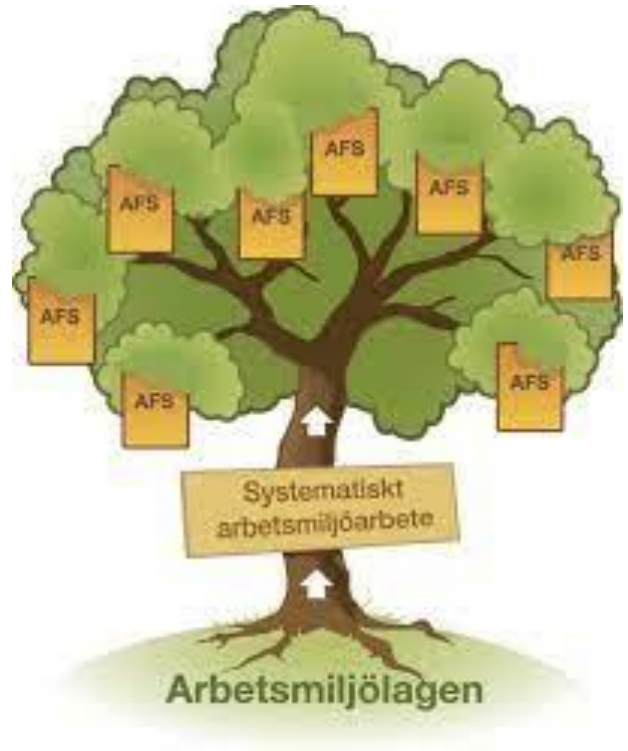
Företagshälsovård i lagen

- Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.
- Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

3 kap. 2 c §AML

Exempel på lagar och regler som rör arbete och psykisk ohälsa

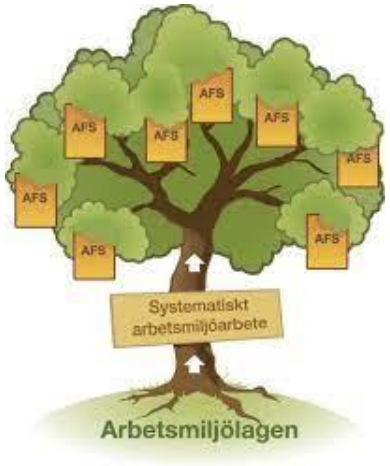
- Arbetsmiljölagen
- AFS 2023:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 2023:2 Planering och organisering av arbetsmiljöarbete
- Diskrimineringslagen
- Arbetstidslagen
- Lagen om anställningsskydd
- Socialförsäkringsbalken

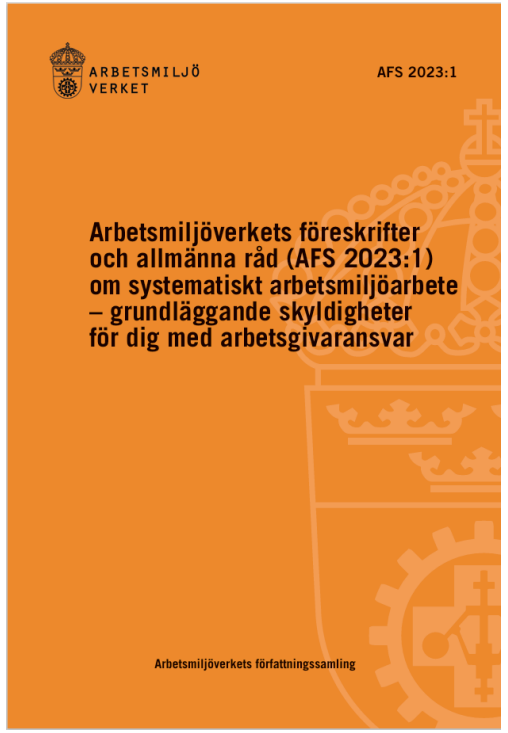


Källa: Arbetsmiljöverket

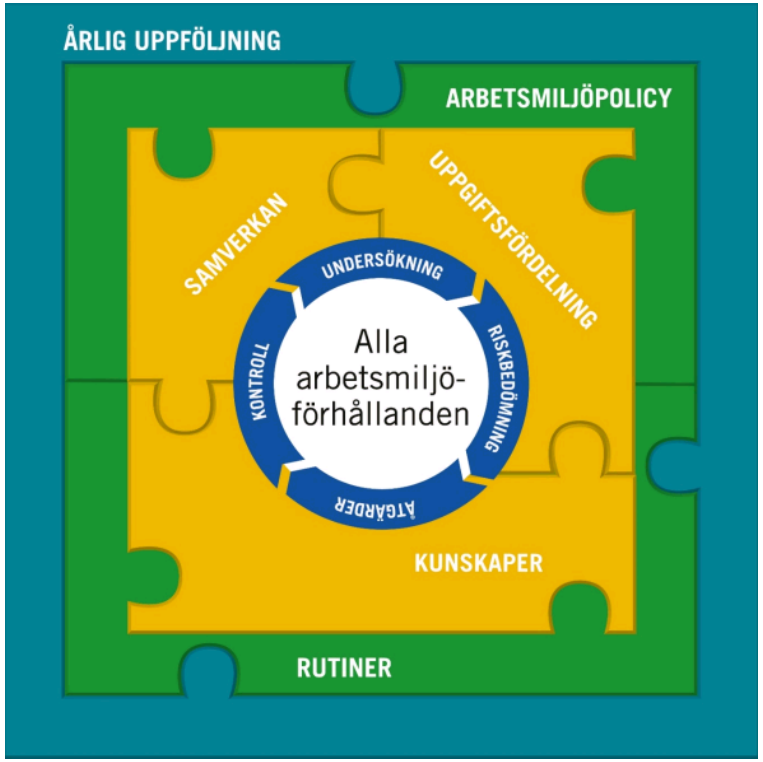
Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2023:1

- Grundläggande bestämmelser om hur arbetsgivaren ska organisera, genomföra och följa upp sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredställande arbetsmiljö.





Beståndsdelar i ett systematiskt arbetsmiljöarbete

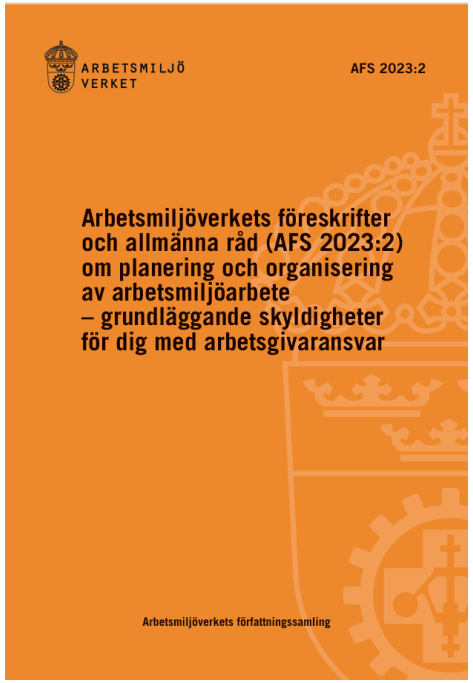


Källa: Arbetsmiljöverket

Region Stockholm

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

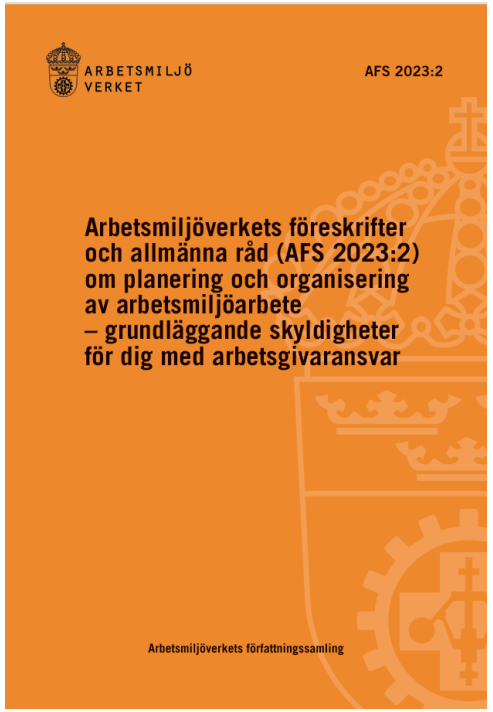
- Organisatorisk och social arbetsmiljö 2 kap.
- Arbetsanpassning 3 kap.
- Första hjälpen och krisstöd 4 kap.
- Våld och hot 5 kap.
- Ensamarbete 6 kap.
- Gravida 7 kap
- Minderåriga 8 kap.
- Anteckningar om arbetstid 9 kap.



Region Stockholm

Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2023:2, kapitel 2

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



Region Stockholm

Pusselbitarna undersökning och riskbedömning för OSA

- **11 § SAM** 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 och riskbedöma OSA-risker forts

- 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”
- ”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”





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
- Arbetsfördelning
- Förändringar
- Förutsättningar för samarbete



Kränkande särbehandling forts

11 §

- 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

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.

Region Stockholm

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

- Patientens arbetsgivare har rehabiliteringsansvar och ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Det är åtgärder som ska hjälpa medarbetaren att så långt som möjligt att behålla eller få tillbaka sin arbetsförmåga.
- Oavsett skäl till sänkning.

Arbetsmiljölagen

AFS 2023:2, 3 kap
Arbetsanpassning

Socialförsäkringsbalken,
30 kap

Region Stockholm

Lagstiftning om rehabiliteringsansvar

AFS 2023:2, 3 kap Arbetsanpassning

Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet. Den används som en **förebyggande åtgärd** för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid **återgång i arbete efter sjukfrånvaro**. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig.

Lagstiftning om rehabiliteringsansvar

AFS 2023:2, 3 kap Arbetsanpassning forts

- 4 § Arbetsgivaren ska fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning
- 6 § Om konstaterat behov

  - Så snart som möjligt utreda hur anpassa

  - Genomföra arbetsanpassningen
- Sakkunnig anlitas vid behov
- Det ska finnas en skälighet i anpassningen

Lagstiftning om plan för återgång i arbete

Socialförsäkringsbalken, 30 kap

- Upprätta en plan för återgång i arbete (senast dag 30 i sjukperioden om arbetsförmåga nedsatt under minst 60 dagar)
- Åtgärder som underlättar återkomst i arbete?
- Tillbaka till ordinarie arbete inom 60 dagar?
- Behov av kontakt eller samverkan med andra aktörer?

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)
- Riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen
- Hör med intern kompetens

- **27 november kl 13:00-14:00** - Sara Anderson, leg. psykolog från Arbets- och miljömedicin Västerbotten pratar om Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) i arbetslivet.







Tack för att du lyssnade!

Prenumerera gärna på våra nyhetsbrev:

camm.regionstockholm.se/nyhetsbrev
https://ammuppsala.se/arkiv/?category=nyhetsblad

Region Stockholm