

Kraven i koncentrat

- ❑ Arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (5 §).

Arbetsgivarna ska se till att (1):

- ❑ chefer och arbetsledare har kunskaper när det gäller att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling (6 §).
- ❑ sätta upp mål för en god organisatorisk och social arbetsmiljö, som syftar till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa (7 §) – och dokumentera dessa mål skriftligt, när det finns minst tio arbetstagare (8 §).
- ❑ de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning (9 §).
- ❑ de anställda känner till förutsättningarna för sitt jobb (10 §).

Källa: www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/kom-igang-med-osa/oversikt-av-foreskrifterna/

Kraven i koncentrat

Arbetsgivarna ska se till att (2):

- ❑ motverka att starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetsituationer leder till ohälsa (11 §).
 - ❑ förebygga att arbetstidens förläggning leder till ohälsa (12 §).
 - ❑ klargöra att arbetsgivaren inte accepterar kränkande särbehandling i verksamheten (13 §).
 - ❑ motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling (13 §).
 - ❑ det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras (14 §).
- ❑ **Se separat lathund!**

Källa: www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/kom-igang-med-osa/oversikt-av-foreskrifterna/

Att göra på arbetsplatsen

Anpassa resurserna till kraven
(eller tvärtom)

Klargöra arbetets innehåll

- Vad som görs och 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

Förebygga kränkande särbehandling

Ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras

- Vem tar emot information
- Vad mottagaren ska göra
- Hur och var de utsatta snabbt kan få hjälp

Se till att chefer/arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ovanstående

Komplettera arbetsmiljöpolicyn med mål för organisatorisk och social arbetsmiljö

Du kan inte leda människor du inte tycker om

- ❑ **Min syn på mina medarbetare styr vad och hur jag gör.** Om jag ser dem som värdefulla människor som självklart inte får riskera att bli sjuka på jobbet så följer en rad förpliktelser och insatser per automatik.
- ❑ **Leta efter och uppskatta det goda i varje medarbetare.** Det är mycket lättare att bry sig om den man respekterar och tycker om.
- ❑ Medarbetare som märker att du bryr dig om dem som människor - inte bara som produktionsmedel - förlåter dig en hel del. Vilket du kan komma att behöva, förr eller senare.
- ❑ **Varje medarbetare är en viktig arbetsuppgift som du har fått att sköta.**
- ❑ **Alla ska ha en rimlig arbetsbelastning, god arbetsmiljö, tillräckliga resurser och gott stöd från kollegor och chefer.**

Svensk lag gäller alla

- ❑ När kraven på verksamhetens prestationer överstiger medarbetarnas möjligheter inom ramen för Arbetsmiljölagen och AFS 15:4 har föreskrifterna företräde och sätter gränsen för verksamhetens insatser.
- ❑ Med andra ord: Företaget producerar inte mer, patienterna får inte mer vård och skolbarnen får inte mer undervisning än medarbetarna kan ge med bibehållen hälsa.
- ❑ Arbetsgivaren bör hjälpa medarbetarna att acceptera och förhålla sig till denna begränsning och till den samvetsnöd som kan uppstå genom oförmågan att ge brukarna allt de behöver – inte spä på samvetsnöden och känslan av misslyckande genom att signalera att medarbetarna egentligen borde göra mer. Samvetsnöd är en form av stress!

Chefen behöver mandat och handlingsutrymme

- ❑ Utan tillräckliga resurser och rimliga organisatoriska förutsättningar kan ingen aldrig så bra chef tillgodose kraven på en god arbetsmiljö.
- ❑ Du behöver därför förvissa dig om stöd och mandat från din egen chef att prioritera en god arbetsmiljö, och tillförsäkra dig de resurser som detta kräver. Det bör inte vara alltför svårt, eftersom det är väl känt att en god arbetsmiljö är enda sättet för organisationen att få ut allt medarbetarna är kapabla till. Missnöjda medarbetare drar, alternativt - ännu värre - stannar och ställer in dojorna men inte mycket mer.
- ❑ Tydliggör dina och organisationens värderingar, och stå för dem i alla riktningar.

God arbetsmiljö är ett lagarbete

- Inga policys, regler och verktyg är vattentäta här i världen. Därför är det centralt att skapa system som signalerar när något går snett. Förklara detta för dina medarbetare och vädja om att de säger till så fort något verkar fallera.

Involvera medarbetarna

- ❑ Det är kontraproduktivt att bara ledningen och personalavdelningen vet vad som gäller.
- ❑ Oinformerade medarbetare kan inte bidra ens om de brinner för det.
- ❑ Utbilda därför medarbetarna om innebörden i AML och AFS 15:4, organisationens policy och mål samt hur organisationen arbetar med detta.
- ❑ Tydliggör för dem vilken praktisk betydelse detta har för deras arbete. Gå igenom en punkt i taget, diskutera dagsläget, fråga vad de saknar och be om förslag på insatser.
- ❑ Om alla går samma utbildning kommer det att öka förståelsen för varandras behov, önskemål och svårigheter.

Be medarbetarna om hjälp

- ❑ Klargör att du och organisationen är ytterst angelägna om att de ska ha det bra på samtliga plan – god arbetsmiljö, rimlig arbetsbelastning, tillräckliga resurser och gott stöd från ledning och kollegor.
- ❑ Förmedla att det är ett löfte från er men att ni behöver deras hjälp med att identifiera behoven och genomföra somliga förändringar.
- ❑ Be om deras hjälp med genomförandet, och be om synpunkter och förslag på vad och hur ni kan förbättra.

Skapa system för återkoppling och förbättringsarbete

- ❑ Skapa rutiner som säkerställer att du pratar med samtliga medarbetarna regelbundet om hur de har det, vad de finner värdefullt, vad de saknar, vad du kan göra bättre, vad de själva kan bidra med. Samtala både individuellt och i grupp, t ex vid APT.
- ❑ Visa att du menar allvar. Ordna det som behövs, tillsammans med medarbetarna när så är möjligt. Ta hand om både den enskildes behov och de underliggande bristerna i systemet. Som Stephen R. Covey säger: If you put good people in bad systems, you get bad results.
- ❑ Följ upp regelbundet, och justera/komplettera insatserna där det behövs.

Erbjud stöd till alla

- ❑ Ingen får riskera att stå ensam när det bränner till, vilket det lär göra förr eller senare.
- ❑ Se till att varje medarbetare har en stödperson att vända sig till när det behövs. Om denne kallas mentor, handledare, bollplank eller något annat spelar mindre roll, bara det är en medmänniska med gott omdöme och hjärtat på rätt ställe, som bryr sig på riktigt och tar sitt uppdrag på allvar.
- ❑ Det bästa är om personerna har en regelbunden kontakt även när ingenting särskilt händer eller har hänt, så att det finns en relation att falla tillbaka på.
- ❑ Erbjud kollegiala samtalsgrupper för alla som vill vara med. Dessa förebygger ohälsa och kan ibland bidra till att hjälpa sjukskrivna medarbetare åter till arbetet.