

## Utförlig kursbeskrivning

### Målgrupp

I första hand vänder sig kursen till chefer, arbetsledare, personalspecialister, skyddsombud och fackliga företrädare som vill lära sig om föreskriftens syfte och innehåll samt hur den kan implementeras i verksamheten. Ju fler medarbetare i organisationen som är insatta i föreskriftens teori och praktik desto bättre blir resultatet, så även övriga medarbetare som är intresserade av att bidra till en god arbetsmiljö kan med fördel gå denna utbildning. Allra bäst effekt uppnås naturligtvis om samtliga medarbetare på arbetsplatsen deltar, varefter man gemensamt på arbetsplatsen går igenom vad man lärt och gör upp en plan för insatserna.

### Som deltagare får du kunskap om

- Föreskriftens bakgrund och syfte, samt dess koppling till det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Vilka områden inom organisatorisk och social arbetsmiljö som omfattas, och vilka krav föreskriften ställer på arbetsgivaren. Den organisatoriska arbetsmiljön omfattar bland annat ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Den sociala arbetsmiljön handlar om sådant som socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.
- Hur organisationen konkret kan uppfylla kraven och organisera det förebyggande arbetet i det dagliga arbetet på arbetsplatsen, inklusive en lathund i checklisteformat. Föreskriften anger översiktligt *vad* som ska uppnås, denna kurs ger dig kompletterande information och verktyg kring *hur*.
- Förslag på vad du kan göra för att ytterligare förstärka effekterna av insatserna på medarbetarnas hälsa och arbetsmotivation. Författningens målsättning är att förebygga ohälsa, men den kloka chefen satsar högre än så; på en arbetsplats som skapar hälsa och välbefinnande.

### Kursbeskrivning

Det är allmänt känt att många arbetsplatser, trots ofta höga ambitioner och en omfattande skyddslagstiftning, likväl bidrar till att alstra fysisk och f f a psykisk ohälsa. Psykiska problem är nu den dominerande orsaken till långtidssjukskrivning. Allt fler upplever psykiska besvär som oro och nedstämdhet, och dessa är ofta kopplade till upplevd stress både på arbetsplatsen och privat. Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) har konstaterat empiriskt stöd för ett antal arbetsplatsrelaterade faktorer som bidrar till ohälsa: Höga krav och små möjligheter att påverka, bristande medmänskligt stöd i arbetsmiljön, konflikter och mobbning, ringa belöning i förhållande till ansträngningen, orättvisor, skiftarbete, nattarbete och långa arbetsveckor. Det är ofta mycket svårt att återfå medarbetare som blivit sjuka av arbetsplatsrelaterad stress i ursprungligt skick, så din bästa möjlighet är att förebygga insjuknandet.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) är uppenbarligen otillräckliga för att vända utvecklingen och har i mars 2016 kompletterats med en föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Denna kurs ger en bakgrund till föreskriften och beskriver dess syfte och plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Föreskriften reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling, och den förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagar ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbete som alla arbetsgivare har ansvar för att bedriva. Den *organisatoriska* arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet vilket innefattar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Den *sociala* arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet vilket innefattar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och medarbetare. Chefen ansvarar för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa.

Kursen går igenom föreskriftens krav och allmänna råd en paragraf i taget i syfte att göra innebörden tydlig, föreslå praktiskt inriktade insatser samt i förekommande fall även föreslå lämplig skriftlig dokumentation. Fokus ligger på *hur* du kan implementera föreskrifterna i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Övrigt

Föreskriften lägger tonvikten vid att förebygga ohälsa snarare än på att skapa en uttryckligen hälsobringande arbetsplats. Vilket är förståeligt, men synd när man nu ändå är inne på att skapa en frisk arbetsplats. Ju bättre medarbetarna mår desto mer tillför de organisationen. Föreskriften berör t ex inte medarbetarens behov av att uppleva mening med sitt arbete, liksom vikten av att leva och arbeta i linje med sina djupaste värderingar för att må bra. Jag kommer därför att vid respektive paragraf komplettera skrivningarna med förslag på hur organisationen kan göra för att ytterligare öka medarbetarens välmående, arbetsglädje och arbetsmotivation. Vidare ges förslag på hur arbetsgivaren kan hantera konflikter på arbetsplatsen.

Kort sagt kommer denna kurs att ge dig de kunskaper du behöver för att implementera föreskriften på din arbetsplats, inklusive praktiska verktyg och en checklista. Därtill får du som vill ge dina medarbetare litet "extra" på köpet viss specialkunskap från en arbetsmiljöintresserad psykiatriker. Här följer en lathund för dig som siktar högt med dina insatser:

- Din syn på medarbetarna styr dina insatser. Om du ser på dem som värdefulla medmänniskor som naturligtvis inte får riskera att bli sjuka på jobbet blir många insatser en självklarhet.
- Tyck om och bry dig om dina medarbetare, vill dem väl och visa det. Medarbetare som märker att du bryr dig om dem som människor, inte bara som produktionsfaktorer, förlåter dig en hel del. Vilket du kan komma att behöva förr eller senare.
- Förvissa dig om att du har mandat från din egen chef att ge medarbetarna en optimal arbetsmiljö. Det bör inte vara 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 ställer in dojorna men inte mycket mer.
- Klargör för dina medarbetare att du och organisationen är ytterst angelägna om att de ska ha det bra på samtliga plan på jobbet. Det är ett löfte från er, men ni behöver deras hjälp med att identifiera behoven och genomföra somliga förändringar.
- Utbilda medarbetarna om Arbetsmiljölagen och AFS 2015:4. Det finns ingen vettig anledning till att bara ledningen och personalavdelningen ska veta vad som gäller. Oinformerade medarbetare kan inte bidra ens om de brinner för det. Om du låter alla gå samma utbildning kommer det att öka förståelsen för varandras behov, önskemål och svårigheter.
- Prata regelbundet med medarbetarna om hur de har det och vad de saknar, både individuellt och i grupp, t ex vid APT. Vad saknar ni, vad kan vi göra bättre, vad kan ni själva bidra med?
- 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 Covey säger: Put good people in bad systems, and you get bad results.
- Följ upp regelbundet, och justera och komplettera insatserna där det behövs.
- Se till att varje medarbetare har en stödperson att vända sig till när det behövs. Om personen kallas mentor, handledare, bollplank eller något annat spelar mindre roll, bara det är en medmänniska med gott omdöme och hjärtat på rätt ställe. 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. Ingen får riskera att stå ensam när det bränner till.
- Erbjud kollegiala samtalsgrupper för alla som vill vara med. Dessa förebygger ohälsa och kan ibland bidra till att hjälpa sjukskrivna medarbetare åter till arbetet.