

## AFS 15:4 i praktiken - en lathund för vad som måste göras

Paragraf	VAD? Arbetsgivaren ska se till att:	HUR? De allmänna råden i urval, modifierade och i punktform:	Dokumentationskrav
6 §	...chefer och arbetsledare har kunskaper när det gäller att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling, samt <b>att det finns förutsättningar att omsätta dessa i praktiken.</b>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utbilda, gärna chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans.</li> <li>• Se till att chefer och arbetsledare har tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare.</li> </ul>	
7-8 §	...sätta upp mål för en god organisatorisk och social arbetsmiljö, som syftar till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. <b>Samt ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.</b>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkluderas lämpligen i den arbetsmiljöpolicy som är obligatorisk enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete 5 §.</li> <li>• Förankra målen i organisationen.</li> <li>• Målen kan syfta till att exempelvis stärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet.</li> </ul>	<b>Skriftlig dokumentation av målen</b> vid minst tio arbetstagare.
9 §	...de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Resurserna ska anpassas till kraven i arbetet (eller tvärtom).	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilldelning av arbetsuppgifter innebär krav i form av en viss arbetsmängd och svårighetsgrad som behöver vägas upp med resurser.</li> <li>• Arbetsgivaren bör ta hänsyn till tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning vid tilldelningen.</li> <li>• Att minska arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning, tillämpa andra arbetssätt, öka bemanning eller tillföra kunskaper är exempel på åtgärder för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning.</li> <li>• Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare.</li> <li>• Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på höga krav och bristande resurser.</li> <li>• Genom att bedriva ett ledarskap som möjliggör regelbunden dialog med arbetstagarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning uppmärksammas och obalanser rättas till.</li> <li>• Det är viktigt att arbetsgivaren inom ramen för sitt arbetsmiljöarbete undersöker och åtgärdar risker kopplade till arbetsbelastning.</li> <li>• Arbetsgivaren behöver motverka att arbetsbelastning leder till sjukdomar och olyckor.</li> <li>• Det är väsentligt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt.</li> </ul>	

10 §	<p><b>...de anställda känner till förutsättningarna för sitt jobb:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra</li> <li>2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet</li> <li>3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur</li> <li>4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras</li> <li>5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet</li> </ol> <p>Arbetsgivaren ska därutöver <b>säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har</b> enligt punkterna 1–5.</p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortlöpande gå igenom punkterna 1–5 med arbetstagarna.</li> <li>• Skapa möjligheter för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på eventuella oklarheter som rör punkterna.</li> <li>• Arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar när det gäller att kommunicera.</li> <li>• I arbeten där stöd och hjälp från kollegor inte går att ordna bör arbetsgivaren se till att chefer, arbetsledare eller annan utsedd person är tillgängliga för hjälp och stöd</li> </ul>	
11 §	<p><b>...motverka att starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer leder till ohälsa.</b></p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <p>Överväg</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelbundet stöd av handledare eller tillgång till annan expert inom området.</li> <li>• Särskilda informations- och utbildningsinsatser.</li> <li>• Hjälp och stöd från andra arbetstagare.</li> <li>• Rutiner för att hantera krävande situationer i kontakter med kunder, klienter med flera.</li> </ul> <p>Skapa förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden.</p>	Skriv en rutin (ej obligatoriskt)
12 §	<p><b>...förebygga att arbetstidens förläggning leder till ohälsa.</b></p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa.</li> <li>• Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning.</li> <li>• Ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor.</li> <li>• Beakta arbetstidslagens gränser.</li> </ul>	
13 §	<p><b>...klargöra att arbetsgivaren inte accepterar kränkande särbehandling i verksamheten.</b></p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klargörandet kan lämpligen göras skriftligen i en policy.</li> <li>• Arbeta gemensamt med bemötande och uppträdande.</li> </ul>	Skriv en policy (ej obligatoriskt).

13 §	<p><b>...motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.</b></p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uppmärksamma särskilt konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.</li> </ul>	
14 §	<p><b>...det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras.</b> Av rutinerna ska det framgå</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer</li> <li>2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra</li> <li>3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp</li> </ol> <p><b>Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.</b></p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingrip och utred omedelbart vid misstanke.</li> <li>• Ta reda på orsakerna till det inträffade.</li> <li>• Anlita FHV eller annan sakkunnig v b.</li> </ul>	<p><b>Tillskapa rutiner.</b></p>