

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

Paragraf	Arbetsgivaren <i>ska</i> se till att	Göra (fet stil = obligat)	Dokumentationskrav
6 §	chefer och arbetsledare har kunskaper när det gäller att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling, samt att det finns förutsättningar att omsätta dessa i praktiken.	<i>Allmänna råd:</i> Utbilda, gärna chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans.	
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. Samt ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.	Sätta upp mål. Ge medarbetarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen. Se till att arbetstagarna känner till målen. Inkluderas lämpligen i den arbetsmiljöpolicy som är obligatorisk enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete 5 §.	Skriftlig dokumentation av målen 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).	<i>Allmänna råd:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Tilldelning av arbetsuppgifter innebär krav i form av en viss arbetsmängd och svårighetsgrad som behöver vägas upp med resurser. • Arbetsgivaren bör ta hänsyn till tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning vid tilldelningen. • 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. • Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare. • Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på höga krav och bristande resurser. • Genom att bedriva ett ledarskap som möjliggör regelbunden dialog med arbetstagarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning uppmärksammas och obalanser rättas till. • Det är viktigt att arbetsgivaren inom ramen för sitt arbetsmiljöarbete undersöker och åtgärdar risker kopplade till arbetsbelastning. • Arbetsgivaren behöver motverka att arbetsbelastning leder till sjukdomar och olyckor. • Det är väsentligt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt. 	

10 §	<p>de anställda känner till förutsättningarna för sitt jobb:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 till för alla arbetsuppgifter som ska utföras 5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet <p>Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.</p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortlöpande gå igenom punkterna 1–5 med arbetstagarna. • Skapa möjligheter för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på eventuella oklarheter som rör punkterna. 	
11 §	<p>motverka att starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetsituationer leder till ohälsa.</p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <p>Överväg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelbundet stöd av handledare eller tillgång till annan expert inom området • Särskilda informations- och utbildningsinsatser • Hjälp och stöd från andra arbetstagare • Rutiner för att hantera krävande situationer i kontakter med kunder, klienter med flera <p>Skapa förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden.</p>	
12 §	<p>förebygga att arbetstidens förläggning leder till ohälsa.</p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. • Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. • Ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor. • Beakta arbetstidslagens gränser. 	
13 §	<p>klargöra att arbetsgivaren inte accepterar kränkande särbehandling i verksamheten.</p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Klargörandet kan lämpligen göras skriftligen i en policy. 	<p>Skriv en policy (ej obligatoriskt).</p>
13 §	<p>motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.</p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uppmärksamma särskilt konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar. 	

14 §	<p>det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer 2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra 3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp <p>Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.</p>	<p><i>Allmänna råd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingrip och utred omedelbart vid misstanke. • Anlita FHV eller annan sakkunnig v b. 	Tillskapa rutiner.
------	---	---	--------------------