

Utförlig kursbeskrivning, implementeringskursen (AFS 2015:4)

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 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 arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet 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 nämner knappt alls medarbetarens behov av genuin arbetsglädje och av att uppleva mening med sitt arbete och 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.

Implementeringskursens bakgrund

- Kursens syfte är att lära ut **innebörden** av den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), **varför den tillkommit** och **hur den kan implementeras/genomföras** i praktiken på arbetsplatsen.
- Den nya kursen fokuserar på hur chefer och personalchefer i praktiken implementerar den nya föreskriften i företagets kontinuerliga processer. **Kursen svarar på frågan "Jag vet vad som det står i AFS 2015:8, men vad ska jag göra nu?"**
- Den primära **målgruppen är alla i arbetsledande och personalvårdande position** i organisationer, eftersom dessa i och med den nya föreskriften har fått ett utvidgat ansvar för organisationens arbete med att förebygga utvecklingen av fysisk och psykisk ohälsa bland medarbetarna, men **även fackliga representanter, skyddsombud och "vanliga" medarbetare** har god användning för kunskaperna.
- Kursen går igenom ett område i taget: **Vad föreskriften anger**, de allmänna råden, **praktiska implikationer** och **eventuella dokumentationskrav**, samt en del "tips och tricks" utifrån föreläsarens bakgrund som psykiatriker, chef och utbildare.
- Varför ges kursen just vid denna tidpunkt dvs. är det något som gör kursen extra aktuell? "Detta är ingen lek", som Ulf Lundell sjunger - **man kan dö av en dålig arbetsplats och en dålig chef**, och många gör just det. **AFS 2015:4 började gälla 31/3 2016, och har tillkommit som svar på att den psykiska ohälsan och sjukskrivningstalen fortsätter öka trots befintlig lagstiftning** som Arbetsmiljölagen och dess föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. **AFS 2015:4 synes ha tillkommit i frustration över att AML och AFS 2001:1 inte räckt till för att bromsa den psykiska ohälsan** och de ökande sjukskrivningarna. Organisationerna anses behöva öka sina förebyggande insatser ytterligare. Den nya föreskriften anger och förtydligar vilka **skyldigheter** man har i detta avseende samt ger i de allmänna råden förslag på **hur man kan gå tillväga i praktisk handling**.
- Mycket av vår tids accelererande psykiska ohälsa bedöms ha sin grund i dysfunktionella arbetsplatser som inte förstår värdet av att vårda sina medarbetare, både för att reducera ohälsa och för att **välstående medarbetare gör ett bättre arbete**. Att underlåta att ta optimalt hand om sina medarbetare och t ex köra slut på dem för kortsiktig vinnings skull är rätt och slätt osmart i ett längre perspektiv. **Dessutom sprids ryktet**, så den dåliga arbetsplatsen kommer på sikt inte att kunna attrahera de bästa medarbetarna. **Att försumma sina medarbetare är en riktig "lose-lose"!**
- Det finns en stor mängd tänkbara insatser organisationen kan göra för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö, minskad ohälsa och lägre sjukskrivningstal, men det är inte alltid så lätt att veta hur effektiva de olika insatserna kan förväntas vara. Den nya **föreskriften tar sin utgångspunkt i aktuell forskning** och det finns därför god anledning anta att de insatser organisationen vidtar utifrån föreskriften faktiskt leder till det övergripande målet – en friskare arbetsplats.
- Men hur säkra är vi egentligen på att det är arbetsplatserna som står för hela ökningen? Folk har allt vidlyftigare ambitioner för sitt övriga liv också. Det finns viss anledning anta att **sjukskrivningsepidemin även har samband med människors extensiva privatliv**. Det är summan av kardemumman som fäller folk.

- Dessutom ska nämnas att föreskriften har rejäl [slagsida mot krav/kontrollmodellen och socialt stöd](#), men knappt alls tar upp behovet av mening, sammanhang och arbetsglädje.

Michael Rangne, maj 2017 / oktober 2017