## Introduktion och tankar om Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

**Kursens upplägg**

* *Bilderna ett bekymmer. Mer pedagogiskt och mer underhållande om jag inte skriver in all information i bilderna utan istället i mitt anteckningsfält, och istället levererar en del muntligt bara. Men när ni sedan ska gå igenom bilderna själva så är de mindre användbara och därmed mindre värdefulla än om de innehåller mer data. Jag har därför valt att trots allt skriva in nästan allt viktigt i bilderna ni får.*
* *Vet att jag kan låta som en besserwisser. Ta det med en nypa salt, jag har inte varit på er arbetsplats och jag har inte träffat era medarbetare. Men som psykiatriker har jag ändå träffat en och annan, så gissa kan jag allt.*
* ”Men du förstår, hos oss är det så jävligt att inget av det där du säger går att göra här…”, ”Det där kan vi inte hålla på med hos oss, allt sådant är omöjligt här för vår ledning vill inte att vi…” Okay, jag håller med - usla organisationer utan stöd från högsta ledningen för att skapa en god arbetsmiljö kan ingen göra något åt. Och den chef som försöker blir snabbt utbytt. Alla kloka lämnar snarast.
* Lottas lönediskussion med rektorn: ”Ska du ha mer betalt måste du börja göra skitjobbet – då måste du börja ha personal!”
* Folk skiter i om vi är ”bland de fem bästa i Europa inom vårt område om tre år” eller vad ledningen nu kokat ihop i tro att medarbetarna behöver motiveras. Det behöver de inte alls, men man behöver låta bli att avmotivera (demotivate) dem. De flesta som ställer in dojorna men inget mer gör det p g a missnöje med ledningen och arbetsförhållandena.
* Det *finns* besvärliga medarbetare, som fordrar särskild handläggning. Dessa är dock inte primärt fokus för just denna kurs. Det är viktigt att de inte får för mycket uppmärksamhet, och att de inte får avgöra hur chefen utövar sitt chefskap. Ägna dig åt den tysta och välfungerande majoriteten, och låt inte rötäggen avgöra vad du säger och gör – ta hand om dem individuellt i stället.
* Rädd för att puckona ska missbruka din vänlighet, dina arbetsmiljöambitioner och att du bjuder in till dialog? Inte ogrundat, men du kan inte låta dina värsta medarbetare styra hur du tar hand om de normala nittio procenten. De personlighetsstörda måste hanteras separat och individuellt. Vänd dig till och vårda dina vettiga medarbetare, de som gör jobbet och som
* Skilj på fysiologisk (utmattad hjärna) respektive kognitiv stress (det borde inte vara så här). Pia och lönen. TED-presentationen: endast de som oroade sig för att stressen var farlig blev sjukare.
* Min erfarenhet pekar mot att de offentliga arbetsgivarna (landsting, kommuner, socialtjänst, skola) ofta är sämre än de privata organisationerna på att vårda sin personal. De pratar mer och sprider fler floskler, men i praktiken är arbetsmiljön i vård, omsorg och skola ofta under all kritik.
* AML och AFSarna: Mycket formalia som inte fyller någon meningsfull funktion. Man behöver skita i minst 90 % för att få tid att ägna sig åt de meningsfulla tio procenten. Det gäller bara att veta vad som hör vart.
* Vad vill du mest: Ordna ett vattentätt dokumentationssystem för att skydda din egen rygg, eller åstadkomma en bra arbetsplats på riktigt? Men bådadera är viktigt – ha ordning på det formella/juridiska och att skapa en bra arbetsplats på riktigt.
* Knepigt avvägande: Hur stor andel AFS respektive förstå och hantera människor, hur stor andel ”hårda” respektive ”mjuka” fakta? Lagtext kontra inspiration och humanistiskt ledarskap?
* Denna kurs har enligt min uppdragsgivare på BG och kursbeskrivningen tydligt fokus på hårdvaran, dvs hur man kan organisera arbetet med AFS 2015:4 på arbetsplatsen och integrera den i det ordinarie arbetsmiljöarbetet. Kursen ger de kunskaper som kursdeltagaren behöver för att kunna implementera föreskrifterna i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet. Utan kunskaper om gällande lagstiftning kan man inte tillämpa den.
* Visa vår ambassadörbild och bilderna på vad vi gjorde när jag började. Varken mina ST-ambassadörer eller jag själv har haft en susning om AML, AFS 2001:1 eller AFS 2015:4. Det går bra ändå om man har lyckats anställa rätt folk, har ledningens stöd och själv någorlunda gott hjärta och sunt förnuft. Medarbetarna kan lära en nästan allt man behöver veta för att leda dem på ett bra sätt.
* ”Satisfied needs don´t motivate”. Vilket betyder att det är svårt att få de som redan är nöjda med situationen att förstå att detta är en följd av tidigare medarbetares ansträngningar och att de har ett moraliskt ansvar för att ta upp stafettpinnen.
* För att komma åt mjukvaran rekommenderar jag kompiskursen och dess flik på hemsidan, ”Hantera och förebygga stressrelaterad ohälsa på arbetsplatsen” (www.bginstitute.se/seminarie/hantera-och-forebygga-stressrelaterad-ohalsa-pa-arbetsplatsen/) där jag går på djupet med hur man kan förebygga och hantera stressrelaterad ohälsa. Läs gärna denna kursbeskrivning.
* Skillnaden mellan dessa två kurser är att den nu aktuella kursen fokuserar på föreskriften (AFS 2015:4) och dess genomförande, med vissa sidoblickar mot ett fördjupat stressperspektiv, medan ”stresskursen” gör tvärtom: fokuserar på stresshantering med en sidoblick mot AFS 2015:4.

**Kursens 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 välmående 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.

**Ett par ord om föreskrifterna**

* En god arbetsmiljö är ingen slump utan måste byggas in i organisationen och konkretiseras i policyer, mål, styrdokument, regler och rutiner.
* Skilj på föreskrifter och allmänna råd: Föreskrifter är bindande, allmänna råd innehåller rekommendationer om tillämpningen.
* Reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.
* Föreskrifterna förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare har ansvar att bedriva.
* Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) reglerar alltså *vad* som är centralt för att förebygga ohälsa och olycksfall och främja en god arbetsmiljö. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:4) talar sedan om *hur* man ska gå tillväga.
* Upphäver de tidigare föreskrifterna om Kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) och Omvårdnadsarbete i enskilt hem (AFS 1990:18) samt de allmänna råden om Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14).
* För att ha koll på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och kunna förebygga risker behövs det regelbundna och systematiska undersökningar. Det handlar om att informera sig och bedöma exempelvis arbetsinnehållet, vilka resurser som behövs, om resurserna är tillräckliga eller om det förekommer allvarliga konflikter. Det gäller också att kontinuerligt stämma av målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

**I praktiken** en viss formell och administrativ overkill i föreskrifterna. Som chef kommer man långt med nedanstående lathund för hur man kan skapa en god arbetsmiljö med hanterbar stressnivå, nöjda medarbetare och goda prestanda:

* Min **syn** på mina medarbetare styr vad och hur jag gör. Om jag ser på dem som värdefulla människor som självklart inte får riskera att bli sjuka på jobbet så följer en rad förpliktelser och insatser automatiskt. ”The way you see the problem *is* the problem”.
* Bry dig om dina medarbetare.
* Skaffa dig mandat att ge dem en god arbetsmiljö.
* Klargör att du och organisationen vill att de ska ha det bra på samtliga plan, att det är ett löfte från er men att ni behöver deras hjälp.
* Utbilda dem om AML och AFS 2015:4. Gå igenom lagen och föreskrifterna med samtliga medarbetare och arbetsgrupper, be om synpunkter och förslag på hur ni kan göra i praktiken.
* Alla arbetstagare ska känna till riskerna i arbetet och veta vem de kan vända sig till med frågor.
* Prata med medarbetarna regelbundet om hur de har det och vad de saknar, både individuellt och i grupp.
* Fixa det som behövs, tillsammans med medarbetarna när så är möjligt. Ta hand om såväl vad den enskilde behöver som de underliggande bristerna i systemet.
* Följ upp.
* Se till att varje medarbetare har en stödperson att vända sig till när det behövs. Någon som fungerar – mentor, handledare, möjligen chef. Ingen får riskera att stå ensam när det bränner till.
* Ordna kollegiala samtalsgrupper för alla som vill vara med.

**Mer omfattande lathund** gällande ovanstående miniprogram, dvsmer kött på benen:

* När kraven på verksamhetens prestationer överstiger medarbetarnas möjligheter inom ramen för Arbetsmiljölagen (AML) och AFS 15:4 har AFSen företräde och sätter gränsen för verksamhetens insatser. Med andra ord: Företaget producerar inte fler bilar, patienterna får inte mer vård och skolbarnen får inte mer undervisning än medarbetarna kan ge med bibehållen hälsa.
* Inga policys, regler och verktyg är vattentäta. 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.
* 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.
* Givet friska medarbetare, en bra chef och tillräckliga resurser och stöd i organisationen är det inte så svårt att få till en bra arbetsplats:
1. Börja med en tydlig föresats: Det ska vara roligt och utvecklande att jobba hos oss. Alla ska ha en rimlig arbetsbelastning, god arbetsmiljö, tillräckliga resurser och gott stöd från kollegor och chefer. AFS 2015:4 säger egentligen tre saker: Medarbetarna ska ha lagom mycket att göra, vara trevliga mot varandra och få det stöd de behöver på vägen.
2. Samla gruppen, förmedla dina föresatser, gå igenom AFS 15:4, be om dialog om vad ni saknar och kan göra bättre, gör en plan, följ upp regelbundet både kollektivt och individuellt.
* Utkast till lathund för chefer:
1. Gott hjärta, vilja väl och bry sig på riktigt. Det handlar om hur du *är* mot dina medarbetare, vilket styrs av hur du *ser* på dem.
2. Veta vad människor behöver av livet för att må bra, och hjälpa dem få det på jobbet (alternativt hjälpa dem *se* att de får det).
3. Inget bullshit, ljug aldrig för medarbetarna.
4. Se till att du får rimliga förutsättningar – resurser, stöd och befogenheter.
* Nyckfullhet är en mycket dålig egenskap hos chefer. Det är bättre med en konsekvent otrevlig chef än en som är omväxlande trevlig och otrevlig. Man upplever mer kontroll när man vet var man har sin chef.
* ”Lever jag rätt liv” är en viktigare fråga för chefens effektivitet som ledare än att ränna på kurser om ledarskap eller snöa in på matriser och diagram. Hur avgör jag det, vilka frågor ska jag ställa mig?
* Varje medarbetare är en viktig arbetsuppgift jag har fått att sköta. 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.
* Som chef har du dubbla roller. Dels rollen som chef för din medarbetare, dels rollen som likvärdig medmänniska. Om din chefsroll inte bottnar i en relation människa till människa, bortom era respektive roller på arbetsplatsen, bygger du inte det förtroende som är en förutsättning för ett effektivt chefskap.
* Gott ledarskap är att behandla medarbetarna väl, så väl som organisationen och förhållandena medger. Det är inte så svårt att vara en bra chef om man har stöd och goda förutsättningar. På de situationer där man inte har det har jag inget bra svar eller lösning, chefen (och medarbetarna) bör ställa sig frågan om de alls ska vara kvar där.
* Uppgiften som chef är att *erbjuda* medarbetarna en god arbetsplats. Somliga kommer dock aldrig att se, ta vara på eller tacka för vad de får. Man kan tvinga människor till vissa handlingar och beteenden, men man kan inte styra deras tankar och känslor. Dessa är en *konsekvens* av något – av vad man erbjuder här och nu men också av deras kartor, förväntningar och tidigare upplevelser.
* Om du visar välvilja, bryr dig på riktigt försöker så gott det bara går förlåter de flesta dig det som inte går att åstadkomma. Man kan bara göra sitt bästa, och de flesta medarbetare inser det.
* Se till att dina medarbetare hålls väl informerade, så att de själva uppmärksammar dåliga arbetsförhållanden och säger ifrån. Rekrytera medarbetarna i att skapa och upprätthålla en god arbetsmiljö.
* Involvera medarbetarna. Utbilda dem 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. Det är kontraproduktivt att bara ledningen och personalavdelningen vet vad som gäller. Oinformerade medarbetare kan inte bidra ens om de brinner för det. Om alla går samma utbildning kommer det att öka förståelsen för varandras behov, önskemål och svårigheter.
* Hjälp medarbetarna inse att ni sitter i samma båt, om än på litet olika platser i den. Ni överlever eller drunknar tillsammans.
* Målen som ska tas fram enligt AFS 2015:4 har rätt litet värde i sig själva, men diskussionen med medarbetarna om dem kan vara en rejäl insättning. Chefen bryr sig om hur vi vill ha det! Och de mål man själv kommit fram till har ett större värde än de mål någon annan serverar en.
* Grunden för ett gott arbetsklimat och goda relationer med medarbetarna är genuint intresse, välvilja, dialog och samarbete. ”Berätta för mig vad ni vill ha på arbetsplatsen och av mig, så ska jag göra allt jag kan för att leverera det! Och sedan berättar jag gärna vad jag behöver från er.”
* 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.
* Gör en individuell överenskommelse med varje medarbetare om att ifall de lovar att rapportera alla missförhållanden och behov till dig så lovar du att göra ditt yttersta för att ordna det. Och gör det!
* Du kan med andra ord inte på din kammare räkna ut vad alla dina medarbetare kan tänkas vilja ha för att må bra på jobbet. Men de kan tala om det för dig – om du bara frågar, och lyssnar noga på svaret!
* Gott ledarskap handlar i hög grad om samtalskonst och samtalskvalitet. Nyckeln till att vara en bra chef är att prata med folk, på riktigt, om det som är viktigt för dem. Gott självförtroende: Jag kan prata med alla om allt!
* 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.
* Vid varje sjukskrivning: Ta kontakt, fråga vad som hänt, om det finns något samband med arbetssituationen och vad ni i så fall skulle behöva ändra på. Agera utifrån svaret. Du gör en insättning hos din medarbetare även om frånvaron inte har något med arbetsplatsen att göra. Glöm inte att medarbetaren som är missnöjd eller ställt till det för sig ger möjlighet till en mycket större insättning än den där allt är bra.
* 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. Ingen får riskera att stå ensam när det bränner till, vilket det lär göra förr eller senare.
* Erbjud kollegiala samtalsgrupper för alla som vill vara med. Dessa förebygger ohälsa och kan ibland bidra till att hjälpa sjukskrivna medarbetare åter till arbetet.
* Låt också de medarbetare som önskar det träffas i egna arbetsmiljögrupper (utan din närvaro). Det viktigaste är andan, jag vill att det ska bli bra för er och är villig att anstränga mig för att det ska bli så.

*Michael Rangne, maj 2017*

**Några hemsidor**

* [www.av.se](http://www.av.se)
* [www.suntarbetsliv.nu](http://www.suntarbetsliv.nu)
* [www.prevent.se](http://www.prevent.se)
* [www.chef.se](http://www.chef.se)
* [www.fhv.se](http://www.fhv.se)
* [www.företagskollen.se](http://www.företagskollen.se)

**Några lästips**

* [www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/forebygg-arbetsrelaterad-stress-broschyr-adi688.pdf](http://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/forebygg-arbetsrelaterad-stress-broschyr-adi688.pdf)
* [www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/utmaningen/](http://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/utmaningen/)
* [www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015\_4.pdf](http://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf)
* [www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf](http://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf)

## 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 arbetstagare 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.