

Datum
2016-03-23
Version
1.0

Upprättad av
HR

Arbetsmiljöverkets nya regler för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö



Bakgrund till nya regler – ny föreskrift

- Den psykosociala ohälsan ökar mest och tillsammans med belastningsskador är detta de vanligaste sjukskrivningsorsakerna. Det handlar bland annat om för mycket arbete, för hög arbetstakt och problem i relationerna på arbetsplatsen, enligt Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljölagen, som är en gammal industrilag, kan nu med stöd av den nya föreskriften ge ett bättre skydd för till exempel de som arbetar inom tjänstesektorn och i serviceyrken.
- Kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete har funnits i femton år, men trots det har alla arbetsgivare inte känt till dem.

De nya reglerna gäller fr o m 31 mars 2016 och

- Ersätter Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön från 1980 (AFS 1980:14)
- Ersätter föreskrifterna om omvårdnadsarbete i enskilt hem från 1990 (AFS 1990:18) och om kränkande särbehandling i arbetslivet från 1992 (AFS 1993:17)

I arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) publiceras myndighetens föreskrifter och allmänna råd.

Föreskrifter är bindande regler. Allmänna råd har en annan juridisk status än föreskrifter. Allmänna råd är inte bindande, utan innehåller rekommendationer om tillämpningen av föreskrifterna som anger hur någon kan eller bör handla i ett visst hänseende.

Syftet med de nya reglerna

är att ställa tydliga krav på att chefer och arbetsledare ökar sina kunskaper och att de fokuserar på stress och psykosociala frågor, men reglerna ska också ses som ett stöd.

Arbetsmiljöverket är det organ som ansvarar för tillsynen av denna föreskrift

Kommer det signaler till dem om att föreskriften inte följs så måste de besöka arbetsgivaren och arbetsplatsen för ett arbetsplatsbesök. Arbetsmiljöverket kan både kräva åtgärder och utfärda vitesföreläggande.

Det blir viktigt att förhålla sig till fem punkter i 10 §

10 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

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, och
5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.

Arbetsgivaren ska också motverka att arbetstiden förläggs så att den leder till ohälsa och vidta åtgärder för att motverka att starkt psykiskt påfrestande arbete leder till ohälsa. Riskfaktorer är exempelvis stora mängder övertid och att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att ständigt vara nåbar.

Fem viktiga definitioner att känna till i den nya föreskriften

1. **Kraven i arbetet** kan vara arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden.
2. **Kränkande särbehandling** är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att de som utsätts ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.
3. **Ohälsosam arbetsbelastning** är när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Det blir ohälsosamt om situationen är långvarig och om möjligheterna till återhämtning är otillräckliga.
4. **Organisatorisk arbetsmiljö** handlar om villkoren och förutsättningarna för arbetet. Där ingår ledning och styrning, kommunikation, delaktighet och handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser och ansvar.
5. **Resurser för arbetet** kan vara arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetstagarnas arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kolleger och möjligheter till återhämtning.

Vad innebär denna nya föreskrift i praktiken?

Målet är att främja hälsa och öka förmågan att motverka ohälsa.

- Vi ska arbeta systematiskt med vår arbetsmiljö genom kontinuerliga avstämningar i den centrala arbetsmiljökommittén men även på möten på respektive kontor
- Vi ska genomföra organisatoriska och psykosociala skyddsronder varje år
- Vi ska säkerställa rätt delegering av arbetsmiljöuppgifter
- Vi ska utbilda chefer och skyddsombud och informera medarbetare
- Vi ska alla vara uppmärksamma på och ta ansvar för ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling