



## Organisatorisk och social arbetsmiljö- Varför är det viktigt?

[www.feelgood.se](http://www.feelgood.se)

*feelgood*<sup>®</sup>

# Faktorer som främjar hälsa

feelgood<sup>®</sup>



- Gott ledarskap (rättvist, stödande, inkluderande)
- Kontroll i arbetet (inflytande och stimulans)
- Balans mellan arbete och fritid
- Balans mellan arbetsinsats och belöning
- Tydliga mål
- Anställningstrygghet

- Höga krav och små möjligheter att påverka
- Bristande medmänniskt stöd i arbetsmiljön
- Konflikter eller mobbning
- Belöningen liten i förhållande till ansträngningen
- Osäkerhet i anställningen
- Utsätts för orättvisor
- Nattarbete
- Långa arbetsveckor
- Skiftarbete

Källa: Statens Beredning för Medicinsk Utvärdering, SBU

## Arbetets organisation

- Arbetstider + förläggning
- Uppgifter
- Mål, vision
- Struktur (t.ex. hierarkisk)
- Roller
- Information
- Med mera

## Sociala relationer

- Kommunikation
- Socialt stöd
- Konflikter, skitsnack
- Risk för hot/våld
- Trakasserier, mobbning
- Arbetsledning
- Respekt, tolerans
- Med mera



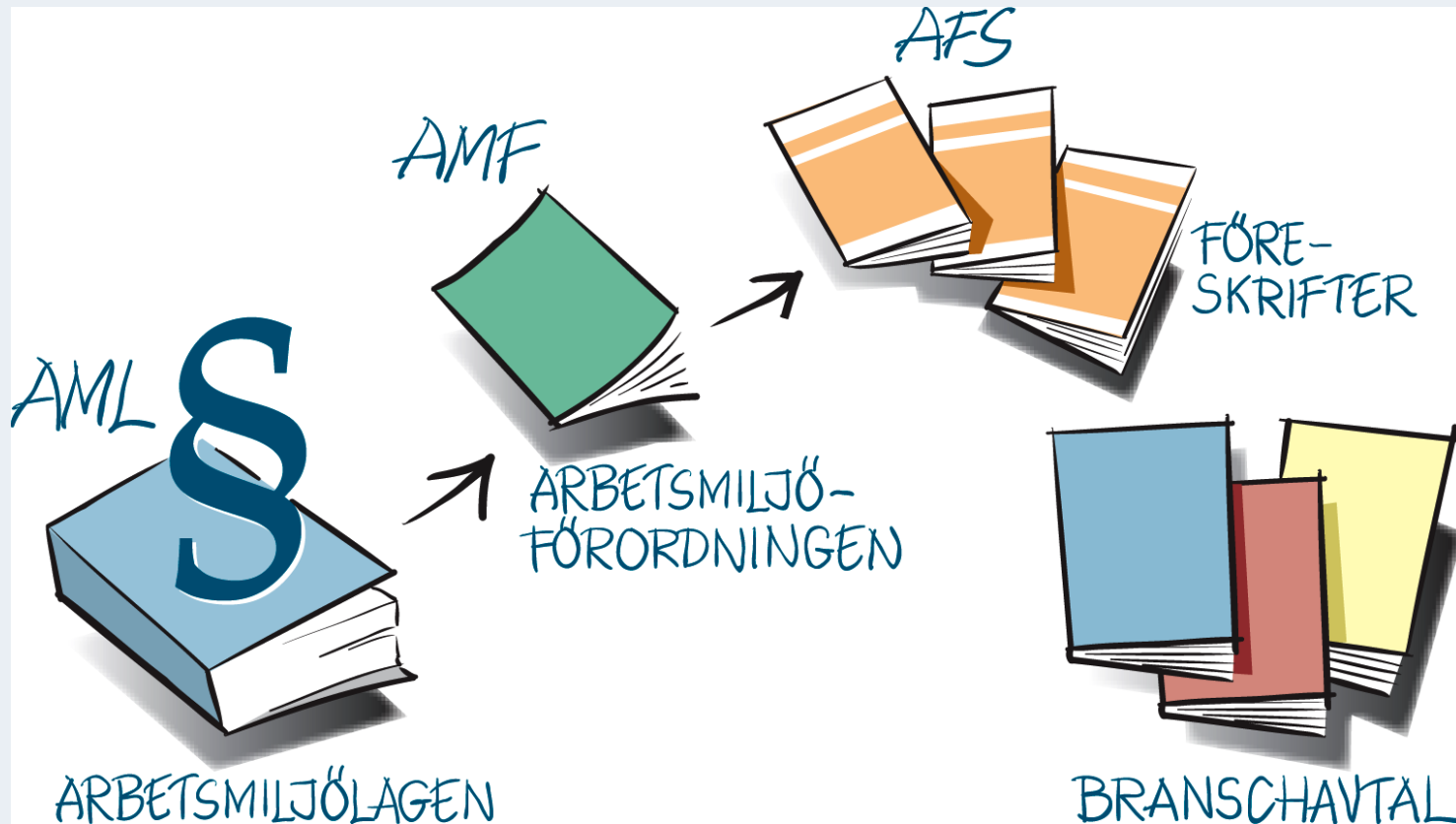
AFS 2015:4

## Organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets författningssamling

## Föreskriften adresserar:

- Hur arbetsgivaren organiserar arbetet
- Hur det sociala samspelet på arbetsplatsen fungerar
- Fokus på **förebyggande**, systematiskt arbetsmiljöarbete
- Att kartlägga risker och vidta åtgärder innan sjukdom/ohälsa uppstår



Gäller parallellt med övriga regelverk...

# Kränkande särbehandling

---

[www.feelgood.se](http://www.feelgood.se)

*feelgood*<sup>®</sup>

# Kränkande särbehandling – definition

*feelgood*<sup>®</sup>



”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”



# Kränkande särbehandling

AFS 2015:4

feelgood<sup>®</sup>

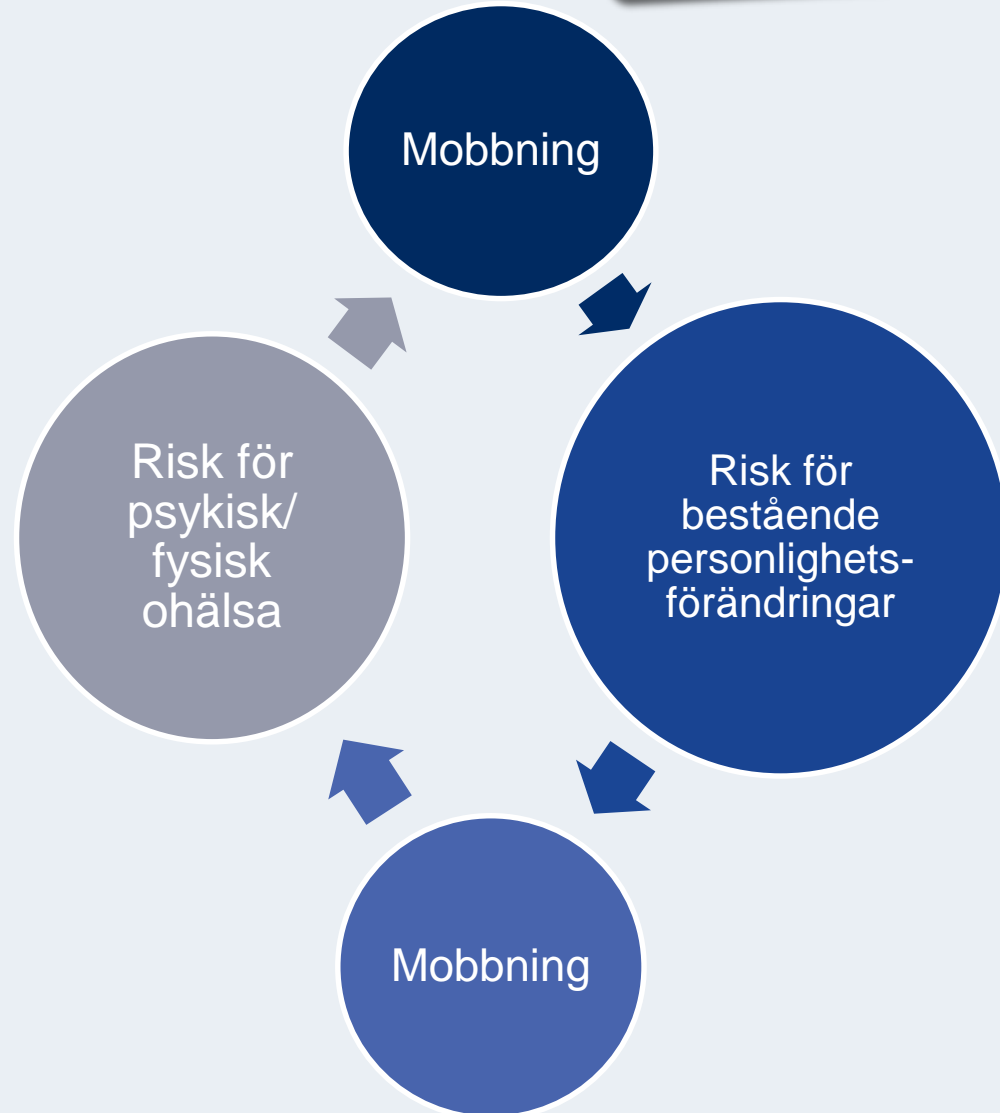


- Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras, t.ex. i en policy
- Rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras
- Mål för att främja en god social och organisatorisk arbetsmiljö
- Chefer och arbetsledare ska ha kunskaper i hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras

# Konsekvenser för den enskilda arbetstagaren

feelgood®

- Självtvivel, förvirring
- Minskad självkänsla
- Social isolering, beteendeförändringar
- Fysisk och psykisk ohälsa
- Risk för bestående personlighetsförändringar
- Lägre prestation
- Risk för negativa spiraler




# Diskussionsfrågor i arbetsgrupper



**Att diskutera 2 frågor i små grupper har visat sig ha en förebyggande effekt:**

Motverkar åskådareffekten – att de som blir vittne till att någon råkar illa ut intuitivt drar sig undan. Man vill inte bli indragen eller ta ställning och kan känna sig rädd råka illa ut själv. Ju fler som ser desto mer ökar åskådareffekten! Offer upplever ofta att detta är än värre, att arbetskamrater ser och inte gör något, att ingen säger att de såg och undrar hur det är.

- 1) Om jag ser en kollega bli kränkt eller illa behandlad, hur vill jag då agera?**
- 2) Om jag själv blir kränkt och illa behandlad, hur vill jag då att mina kollegor agerar?**



# Stress och arbetsbelastning

[www.feelgood.se](http://www.feelgood.se)

*feelgood*<sup>®</sup>

- ”När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga”

# Arbetsmiljöverkets svar på stressrelaterad ohälsa är att:

feelgood®



10 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till:

1. Vilka arbetsuppgifter de ska utföra
2. Vilka 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 att utföra alla uppgifter
5. Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet
6. Vilka befogenheter de har enligt 1-5

- Bedriv ett **ledarskap** som möjliggör regelbunden dialog med arbetstagarna för att snabbt kunna uppmärksamma tidiga signaler och rätta till obalanser
- Ta hänsyn till **tecken och signaler** på ohälsosam arbetsbelastning vid tilldelning av arbetsuppgifter
- **Undersök** risker kopplade till arbetsbelastning
- Exempel på förebyggande åtgärder:
  - Minska arbetsmängd
  - Ändra prioriteringsordning
  - Variera arbetsuppgifterna
  - Ge möjligheter till återhämtning
  - Tillämpa andra arbetssätt
  - Öka bemanning
  - Tillföra kunskaper
  - Säkerställa att tekniken är utformad och anpassad till arbetet

- Arbetsgivarens skyldigheter omfattar även chefer och arbetsledare
- Viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma höga krav och bristande resurser
- Även fysiska, kognitiva och ergonomiska förhållanden kan bidra till arbetsbelastningen



- Tidiga signaler: vantrivsel, relationsproblem, sämre prestationer, korttidsfrånvaro m.m.
- Medarbetarenkät
- Personalmöten där psykosociala frågor tas upp
- Utvecklingssamtal
- Intervjuer med arbetstagare, skyddsombud
- Företagshälsovården

Tack för att ni lyssnade!

feelgood<sup>®</sup>



[anna.larssonrosu@feelgood.se](mailto:anna.larssonrosu@feelgood.se)  
Organisationskonsult/ leg psykolog