



Organisatorisk och social arbetsmiljö

**Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social
arbetsmiljö**

Externremiss september 2014

AFS 2015:X

Innehåll

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Innehåll	2
Syfte	3
Tillämpningsområde	3
Till vem föreskrifterna riktar sig	3
Definitioner	3
Systematiskt arbetsmiljöarbete	4
Kunskaper och kompetens	5
Mål	5
Ohälsosam arbetsbelastning	6
Arbetstid	7
Konflikter och kränkande behandling	8



Arbetsmiljöverkets författningssamling

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö

beslutade den XX XXXXX 2015

AFS 2015:X

Utkom från trycket
den xx xxxx 2015.

Arbetsmiljöverket föreskriver följande med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och beslutar följande allmänna råd.

Syfte

1 § Syftet med föreskrifterna är att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Tillämpningsområde

2 § Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Allmänna råd: Begreppen arbetstagare och arbetsgivare har samma innebörd i dessa föreskrifter som i arbetsmiljölagen (1977:1160), med de undantag som anges i 3 § dessa föreskrifter.

Till vem föreskrifterna riktar sig

3 § Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs.

Med arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft.

Den som är elev i grundskola och gymnasium eller motsvarande eller är under vård i anstalt likställs inte med arbetstagare vid tillämpningen av dessa föreskrifter.

Allmänna råd: Med anstalt avses här kriminalvårdsanstalter, institutioner för missbrukarvård, särskilda ungdomshem, sjukvårdsinrättningar för psykiatrisk tvångsvård samt andra typer av vårdinrättningar i allmän eller enskild regi.

Definitioner

4 § I dessa föreskrifter har följande ord denna betydelse.

AFS 2015:X

Krav i arbetet	De aspekter av arbetet som kräver varaktiga fysiska eller psykiska ansträngningar.
Kränkande behandling	Återkommande handlingar som allvarligt kränker någons värdighet. Dessa handlingar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkande behandling kan vara synlig och handfast, men också dold och subtil. Den kan uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Att frysa ut någon eller hota någon räknas också som kränkande behandling, liksom mobbning, trakasserier och diskriminering.
Ohälsosam arbetsbelastning	När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider de resurser som finns att tillgå, och när belastningen leder till risker för ohälsa.
Organisatorisk arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar <ol style="list-style-type: none">1. ledning och styrning,2. kommunikation,3. grad av inflytande,4. fördelning av arbetsuppgifter, och5. krav, resurser och ansvar.
Resurser för arbetet	De aspekter av arbetet som tjänar till att: <ol style="list-style-type: none">1. uppnå mål för arbetet, eller2. hantera krav i arbetet
Social arbetsmiljö	Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och stöd.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

5 § I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns det regler om arbetsmiljöpolicy, kunskaper och hur arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma

i verksamheten. Där finns det också regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna.

I 6 § i dessa föreskrifter finns det särskilda krav på kunskaper och kompetens och i 7 § finns det krav på mål. I 8-15 §§ behandlas särskilda organisatoriska och sociala faktorer som ska omfattas av undersökningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering finns det särskilda regler om att arbetet i förebyggande syfte ska anpassas till arbetstagarnas förutsättningar, vilket även omfattar arbetstiderna.

Kunskaper och kompetens

6 § Arbetsgivaren ska försäkra sig om att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper och kan omsätta dem i praktiken:

1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
2. Hur man hanterar konflikter och kränkande behandling.

Allmänna råd: Ett sätt för arbetsgivaren att ge kunskaper är att genomföra en utbildning, och då gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans. Detta eftersom det underlättar för chefer och arbetsledare när även skyddsombuden har motsvarande kunskaper. Utbildningen kan lämpligen ges av företagshälsovården eller en annan extern resurs med kompetens inom området.

Mål

7 § Arbetsgivaren ska ha mål som syftar till att främja en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till målen.

Allmänna råd: Målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan lämpligen ingå som en del av den arbetsmiljöpolicy som ska finnas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen kan konkretiseras genom mått på sjukfrånvaro, personalomsättning, arbetsklimat, lärande och utveckling, arbetstillfredsställelse och hälsa. De kan även kopplas till produktionsresultat. Förutsättningar för ett framgångsrikt arbete mot målen är att de är förankrade i den högsta ledningen och i övriga delar av organisationen.

Arbetsgivaren bör verka för en bred samverkan i organisationen om arbetsmiljöfrågor som omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Grundläggande för en god organisatorisk och social arbetsmiljö är att det på arbetsplatsen finns förutsättningar för att bedriva ett gott ledarskap. Det bör också finnas

AFS 2015:X

1. stödjande relationer,
2. rättvisa förhållanden, samt
3. trivsel, engagemang och arbetsglädje.

Det bör dessutom finnas möjligheter och förutsättningar att ta tillvara personers olikheter genom att alla kan

1. variera arbetet,
2. anpassa arbetet efter individuella behov,
3. lära och utvecklas i arbetet och att använda egna kunskaper och erfarenheter, och
4. påverka och att få återkoppling på sin arbetsinsats.

8 § Målen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Ohälsosam arbetsbelastning

9 § Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning.

Det innebär att arbetstagarna ska ha resurser för att utföra arbetsuppgifterna. Resurserna ska vara anpassade till kraven i arbetet.

Allmänna råd: Ohälsosam arbetsbelastning uppstår ofta som en konsekvens av organisatoriska brister när det gäller att balansera mål och krav med tillgängliga resurser för arbetets utförande. Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare. Att minska arbetsmängden eller att öka bemanningen är exempel på åtgärder för att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning.

Arbetsgivaren bör organisera och planera arbetet så att det ger möjligheter till kontroll över arbetssituationen och till socialt stöd. Arbetsgivaren bör även försäkra sig om att den teknik som används är utformad och anpassad till det arbete som ska utföras.

10 § Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarna känner till

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
2. vilket ansvar och vilka befogenheter de har,
3. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet,
4. vilket resultat som ska uppnås med arbetet och om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på,

5. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras.

Allmänna råd: Det kan vara lämpligt att kommunicera punkterna 1-5 gemensamt till arbetstagare som delar ansvar och arbetsuppgifter. Arbetstagarna bör även uppmanas att uppmärksamma arbetsgivaren på eventuella oklarheter som berör punkterna 1-5.

Det är viktigt att arbetsgivaren tar hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar när det gäller att ta till sig information och kunskaper.

11 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbeten som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd: Arbetsförhållanden som kan vara starkt psykiskt påfrestande finns exempelvis inom vård, omsorg, kriminalvård, socialtjänst, skola, polis och räddningstjänst.

Det är viktigt att arbetsgivarna skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden.

Exempel på åtgärder som bör övervägas vid starkt psykiskt påfrestande arbeten är

1. regelbundet stöd av handledare,
2. dubbelbemanning,
3. rutiner för att hantera krävande kunder, klienter med flera, och
4. minskad arbetsmängd.

Vilka åtgärder som bör väljas beror på vilka förhållanden som gör arbetet starkt psykiskt påfrestande.

Arbets tid

12 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd: Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är

1. skiftarbete,
2. arbete nattetid,
3. stort uttag av övertid,

AFS 2015:X

4. långa arbetspass, och
5. långtgående möjligheter att utföra arbetet på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Arbetsgivaren bör även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor.

Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. I arbetstidslagen (1982:673) anges gränser för hur många timmar arbetstagare som mest får arbeta och vilka viloperioder de minst ska ha. Arbetstidslagen anger därmed de yttersta gränserna för arbetstiden men innehåller inga regler om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet. Dessa föreskrifter kompletterar således arbetstidslagen.

Konflikter och kränkande behandling

13 § Arbetsgivaren ska inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet undersöka och bedöma om det finns förhållanden i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande behandling, eller konflikter som kan leda till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd: Exempel på förhållanden som är viktiga att undersöka är arbetsbelastning, samarbete, konsekvenser av förändringar, tillbud och avvikelser. En konflikt existerar när det finns oförenliga synsätt, målsättningar eller utgångspunkter för ett handlande. När motsättningar och konflikter lämnar det sakliga och börjar handla om angrepp mot person, riskerar de att leda till ohälsa. En sådan konflikt kan övergå till kränkande behandling. Risken för konflikter ökar speciellt vid ohälsosam arbetsbelastning och förändringar i verksamheten.

14 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande behandling inte accepteras. Arbetsgivaren ska förebygga att konflikter leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Allmänna råd: Arbetsgivaren bör verka för en gemensam värdegrund som tydligt tar avstånd från kränkande behandling. Arbetsgivaren bör klargöra hur arbetstagarna kan bidra till en

god social arbetsmiljö. Chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det gäller att hantera konflikter och kränkande behandling. Det är därför viktigt att de uppfyller kunskaps- och kompetenskraven i 6 §.

15 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande behandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. hur man ska larma om kränkande behandling,
2. vem/vilka som tar emot information om att kränkande behandling förekommer och bedömer hjälpbehov,
3. vad som händer med informationen och vad mottagaren ska göra, och
4. hur och var de som är utsatta snabbt får hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Allmänna råd: Den som avgör om det finns ett behov av hjälp bör uppfattas som opartisk. När det inte går att ordna en sådan resurs inom ramen för den egna verksamheten bör en extern opartisk resurs anlitas. När kränkande behandling konstaterats är det viktigt att snabbt få stopp på denna genom att sära på de inblandade parterna.

-
1. Denna författning träder i kraft den XX XXXXX 2015
 2. Genom denna författning upphävs
 - a. Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön,
 - b. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem, och
 - c. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling.

Underskrifter