

# CHECKLISTAN



STUREBADET  
HEALTH STRATEGY

# Känns det överväldigande eller för tidskrävande att uppfylla de nya kraven? Experthjälp finns att få!

Boka en gratis konsultation så visar våra experter exempel på verktyg och metoder för ett enkelt arbete med systematiskt arbetsmiljö i vardagen.

Då får ni en engagerad, välmående personal och kan också möta Arbetsmiljöverkets krav, samt slippa sanktionsavgifter och negativ PR.

## **Kontakta:**

Elise Pavicic

Certifierad CHR-agent

070-5645989

[Elise.pavicic@sturebadetchr.se](mailto:Elise.pavicic@sturebadetchr.se)

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



# Enligt AFS 2015:4, ska ni göra:

## 1. REGELBUNDEN NULÄGESANALYS AV

- a. 6§ Kunskapskrav för chefer och arbetsledare
- b. 9§ Ohälsosam arbetsbelastning
- c. 11§ Arbetsituationer som är starkt psykiskt påfrestande
- d. 12§ Arbetstid
- e. 13§ Kränkande särbehandling

Se bilaga 7 för specifika frågor och krav som ska undersökas.

## 2. REGELBUNDEN RISKBEDÖMNING från nulägesanalysens resultat.

## 3. DOKUMENTATION AV

- a. Målformuleringen kring alla fem paragrafer. Alla arbetstagare ska dessutom ges möjlighet att medverka i framtagandet av målen.
- b. Nuläget kring alla fem paragrafer. (punkt 1)
- c. Åtgärdsbeskrivningen kring alla fem paragrafer.
- d. Genomförandet av åtgärder (Vem gör VAD, NÄR, HUR?).
- e. Uppföljningen av genomförda åtgärder kring alla fem paragrafer.

## 4. FASTSLÅ ÅTGÄRDER för att eliminera risker – vem gör vad, hur och när.

Åtgärderna formuleras utifrån riskbedömningen. Åtgärder avser även utbildning av chefer, ledare och medarbetare för att möta kunskapskraven i §6, §9, §11, §12 och §13.

## 5. GENOMFÖRANDE av åtgärderna.

## 6. UPPFÖLJNING av genomförda åtgärder.



## Bilaga 1 – Bakgrund

Regeringen pekar i sin arbetsmiljöstrategi på att det behövs insatser för att stärka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket har därför påbörjat en nationell inspektionsinsats som kommer att pågå under 3 år, mellan 2017–2019.

Under 2016 genomfördes 18 000 inspektioner, ca 1000 viten utdömdes, varav en del i miljonklassen. Nu har alltså inspektionsinsatsen trappats upp.

Projektet ska enligt Arbetsmiljöverket bidra till att en högre andel av landets arbetsgivare bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att företag ska arbeta mer offensivt med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna.

Under 2017 kommer framförallt konsultverksamheter som exempelvis IT-konsulter, försäkrings- verksamhet, fastighetsförvaltning, revisionsbolag, teknikkonsulter, att inspekteras. Urvalet är bland annat baserat på att tips inkommit till Arbetsmiljöverket som vittnar om arbetsmiljöproblem i dessa branscher.

Den här checklisten, sammanfattningen och exemplifieringen av Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4, har som syfte att hjälpa dig som företagsledare att få ökad kontroll på den process du står inför, till följd av de nya kraven.



## Bilaga 2 – Definitioner

**ORGANISATORISK ARBETSMILJÖ** är villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, krav, resurser och ansvar.

**SOCIAL ARBETSMILJÖ** innefattar hur vi påverkas av de personer som finns runt omkring oss: socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

**KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING** är 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.

**KRAV I ARBETET** är de delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur.

**OHÄLSOSAM ARBETSBELASTNING** sker när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga.

**RESURSER I ARBETET** är, det i arbetet som bidrar till att: 1.uppnå mål för arbetet, eller  
2.hantera krav i arbetet.

Resurser kan vara:

Arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.



## **Bilaga 3 –**

# **Vad betyder det här för mig som VD, företagare, styrelsemedlem, ledare?**

Föreskrifterna riktar sig till alla företag i Sverige. Har du dessutom 10 eller fler anställda i företaget (konsulter/inhyrd personal inräknat) så ska arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön dessutom dokumenteras.

Ansvaret för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ligger ytterst på VD. Därifrån kan arbetsmiljöansvar delegeras till andra ledare. ALLA ledare med någon form av personalansvar skall utbildas på ett sätt så att de aktivt kan förebygga ohälsa. Ansvar kan inte outsourcas till Företagshälsovård eller liknande. Samtliga anställda ska känna till arbetet kring det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet och dess innebörd.

Kraven ställs på att chefer och ledare ska vara utbildade i förebyggande och hantering av ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling. Utöver det ställs krav på motverkande av ohälsa- samma arbetstider, samt tillräckliga resurser för att uppnå överenskomna krav i arbetet.

Som företagsledare måste du ta kontroll över processen. Det här dokumentet ger dig initialt stöd för att ta de steg framåt som krävs för kravuppfyllelse. Utöver det initiala stödet finns även mer konkret hjälp att få.

Sturebadet Health har därför tagit rollen som externt stöd i processen. Vi erbjuder verktyg och konsultation som hjälper och guidar er i ansvarstagandet, så att kraven från arbetsmiljöverket uppfylls. Utöver kravuppfyllandet hjälper vi även till med att skapa attraktiva arbetsplatser där medarbetare trivs, stannar, utvecklas och levererar uppsatta mål.



# Bilaga 4 – Målformulering och dokumentation

## MÅLFORMULERING

- Ska upprättas för paragrafer §6, §9, 11, §12 samt §13.
- Ska syfta till att främja hälsa och öka förmågan att motverka ohälsa.
- Ska dokumenteras skriftligt för alla fem paragrafer om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

## DOKUMENTATION SKA INNEHÅLLA

1. Målformulering kring alla fem paragrafer (§6, §9, 11, §12 samt §13).  
Alla arbetstagare ska dessutom få chansen att påverka målen, samt känna till målen.
2. Nuläge kring alla fem paragrafer.
3. Åtgärdsbeskrivning kring alla fem paragrafer.
4. Genomförande av åtgärder (Vem gör VAD, NÄR, HUR?).
5. Uppföljning av genomförda åtgärder kring alla fem paragrafer.



## **Bilaga 5 – Exempel på målformulering och åtgärder 9§ (Arbetsbelastning)**

### **EXEMPEL PÅ MÅL:**

- Bemanning och övriga resurser är rimliga i förhållande till arbetsbelastningen.
- En utvecklande arbetsplats där det finns balans mellan krav och en hållbar arbetsbelastning.
- Beredskap för att minska och/eller omfördela mängden arbetsuppgifter.
- Förebygga långa perioder av hög arbetsbelastning.
- Omprioriteringar vid hög arbetsbelastning.
- Skapa förutsättningar för hjälp och stöd.
- Delaktighet i tidsplanering och fördelning av resurser.
- Skapa möjlighet till återhämtning vid hög arbetsbelastning.

### **EXEMPEL PÅ ÅTGÄRDER**

- Vilka arbetsuppgifter, vem gör vad.
- Vilket resultat som ska uppnås med arbetet.
- Särskilda arbetsmetoder.
- Utforma en tydlig beskrivning av hur ska man prioritera om tiden inte räcker till.
- Vem medarbetaren kan vända sig till för att få hjälp och stöd.
- Utforma "bakjourer" som tar i vid hög arbetsbelastning.
- Rutiner för kund- och klientkrav inom ramen för befintliga resurser (tydliga krav och förväntningar)
- Tydliga gränser för arbetsinnehåll och omfattning genom att formulera befattningsbeskrivningar.
- Verksamhetens mål samt individens uppsatta mål och prestationer.  
Förväntningar i arbetet är starkt kopplade till målformuleringar – att alla inblandade är tydligt informerade om både verksamhetens mål och den enskilde individens uppsatta mål och prestationer.
- Rutiner för att hantera krävande situationer.





# Bilaga 6 – Föreskrifternas innehåll

## Organisatorisk och social arbetsmiljö

**I föreskriften finns det framförallt 5 paragrafer att fokusera på, vilka kräver åtgärd:**

6§ Kunskapskrav för chefer

9§ Ohälsosam arbetsbelastning (anpassa resurser efter krav)

11§ Arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande

12§ Arbetstid

13§ Kränkande särbehandling

**Övriga 9 paragrafer definierar dels omständigheterna, samt beskriver kravbilden:**

§1 Förklarar föreskriftens syfte

§2 Definierar föreskriftens tillämpningsområde

§3 Visar vem föreskriften riktar sig mot

§4 Definierar viktiga begrepp

§5 Förklarar systematiskt arbetsmiljöarbete

§7 Visar kraven på målformulering

§8 Krav på dokumentation av mål

§10 Krav på arbetstagarens medvetenhet om krav, mål, arbetsmetod, prioritering och stöd, samt befogenheter kring dessa.

§14 Krav på rutiner för kränkande särbehandling



# **Bilaga 7 – Genomför regelbunden nulägesanalys, riskbedömning samt åtgärdsplan kring nedanstående paragrafer och punkter**

## **6§ KUNSKAPSKRAV FÖR CHEFER OCH ARBETSLEDARE**

- Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning
- Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling
- Säkerställer att det finns förutsättningar att omsätta ovanstående kunskaper i praktiken.
- Att chefen/arbetsledaren har tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i sin funktion.

## **9§ OHÄLSOSAM ARBETSBELASTNING**

- Om bemanning och övriga resurser är rimliga i förhållande till arbetsbelastningen
- Om det finns balans mellan krav och en hållbar arbetsbelastning på arbetsplatsen
- Om det finns beredskap för att minska och/ eller omfördela mängden arbetsuppgifter
- Om man förebygger långa perioder av hög arbetsbelastning
- Om det skapas förutsättningar för omprioriteringar vid hög arbetsbelastning
- Om det finns förutsättningar för hjälp och stöd
- Om det finns möjlighet till delaktighet i tidsplanering och fördelning av resurser
- Skapa möjlighet till återhämtning vid hög arbetsbelastning

## **11§ ARBETSSITUATIONER SOM ÄR STARK PSYKISKT PÅFRESTANDE**

- Att det finns förutsättningar för medarbetare att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden
- Att organisationen säkerställa rätt kompetens och stöd för medarbetare vars arbete är psykiskt påfrestande.

## **12§ ARBETSTID**

- Om det finns balans mellan kraven i arbetet och behovet av återhämtning
- Om det finns förutsättningar under rådande arbetstider att säkerställa ett hälsosamt yrkesliv som ger möjlighet att bedriva en lönsam verksamhet och nå verksamhetens mål
- Om arbetsorganisationen bygger på kunskap och skapar möjlighet till en hälsosam arbetstidsförläggning
- Om det är tydligt hur arbetet ska organiseras och hur arbetstiden används och förläggs
- Om det säkerställs att alla medarbetare har rätt till elva timmars dygnsvila

## **13§ KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING**

- Huruvida medarbetare upplever att kränkande särbehandling förekommer
- Att medarbetare vet till vem man ska vända sig i det fall man upplever sig själv, eller annan person, behandlas på ett kränkande sätt
- Om rutiner finns för att stävja kränkande särbehandling



**DISCLAIMER** Den här checklistan är en sammanfattning och exemplifiering av Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4). Vi lämnar ingen garanti på att checklistan, eller tolkning av den, i sig, innebär att ni uppfyller kraven. Checklistan utgör istället guidning i vilka steg ni bör ta för att uppfylla de krav som ställs. För garanterad kravuppfyllande av AFS 2015:4. hänvisar vi till vårt koncept CHR (Corporate Health Responsibility) där vi på Sturebadet Health jobbar med analys, riskbedömning, åtgärder och uppföljning, av organisatorisk och psykosocial hälsa. CHR som affärsstrategi sätter mål på att humankapitalet ska trivas, stanna, utvecklas och leverera på uppsatta mål. Tillsammans bidrar det till tillväxt och lönsamhet. Ni är varmt välkomna att kontakta oss eller läsa mer på [www.sturebadetchr.se](http://www.sturebadetchr.se).



STUREBADET  
HEALTH STRATEGY