

# Systematiskt arbetsmiljöarbete

– grunden för ett hållbart arbetsliv

Jennie Karlsson, arbetsmiljöinspektör

Arbetsmiljöverket, Region Öst

- **Arbetslivet 2017**

Förvärvsarbete, heltid, norm för alla, män och kvinnor, hela arbetslivet

- **Människorna som verksamhetens viktigaste resurs**

Arbetsmiljöarbete handlar om hushållning med mänskliga resurser

- **Forskning finns**

Arbetsmiljö och mänsklig produktionskapacitet: hälsoekonomi

Planera, leda och fördela arbetet med hänsyn till mänskliga egenskaper



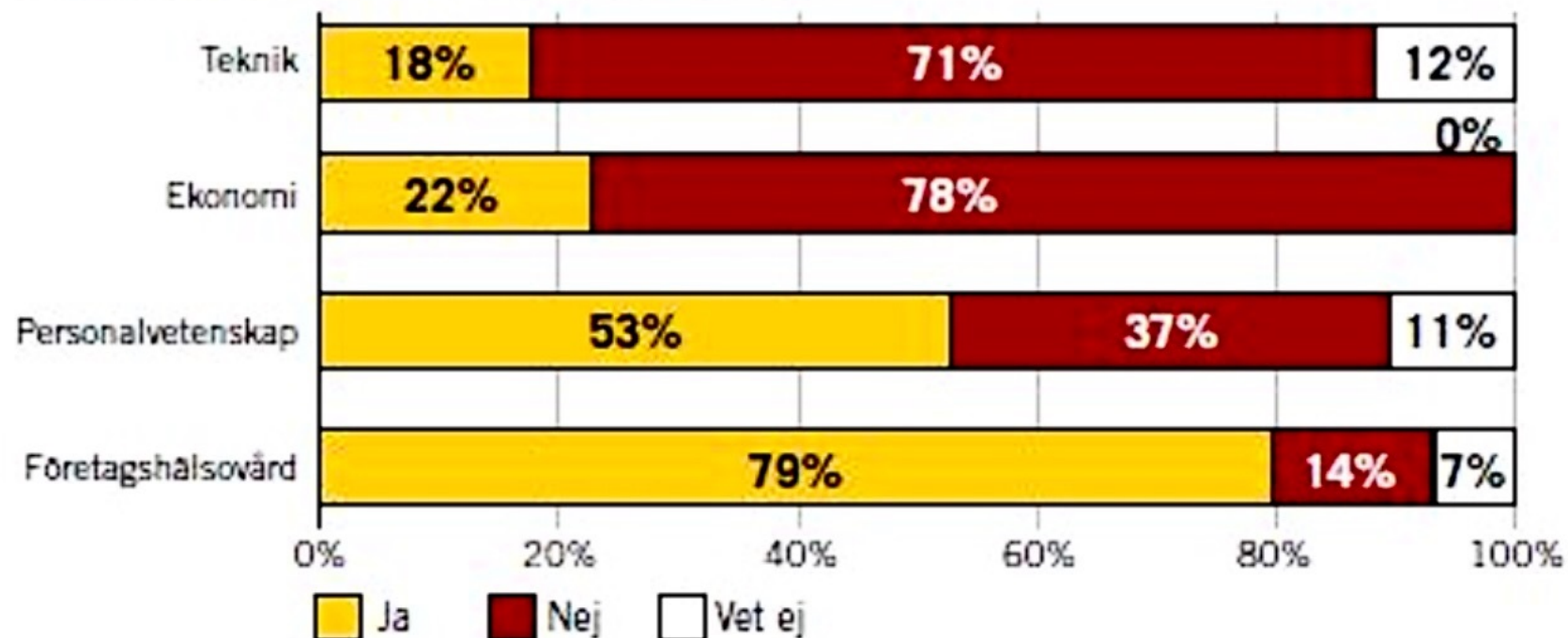
# AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM

- Ett obligatoriskt ledningssystem för arbetsmiljöarbete
- Implementerar europeiska direktiv i svensk lagstiftning  
Bygger på europeiska arbetsmiljöstandarden OSHAS 18001  
Global ISO 45001 är på gång
- En lagstadgad verktygslåda

# Rapport 2016:3 Arbetsmiljökunskaper som inslag i högre utbildning

## Arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter

Figur 7. Arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter.



# AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete

## 1. Uppgiftsfördelning och förutsättningar

Uppgifterna i arbetsmiljöarbetet fördelas skriftligt: vem, vad, när, hur

Chefer och arbetsledare får arbetsmiljökunskaper, befogenhet och resurser

## 2. Medverkan

Skyddsombud och arbetstagare ges möjlighet att medverka redan vid planering av arbetet, och inför alla förändringar

## 3. Rutiner

Arbetsmiljö beaktas i alla verksamhetens projekt och processer

Förhållandena undersöks och bedöms regelbundet, förebyggande



# Arbetsgången, systematiskt arbetsmiljöarbete

## 1. Undersöka arbetsförhållandena

Kartlägga läget: skyddsronder, enkäter, samtal, mätningar

## 2. Riskbedöma resultatet av undersökningen:

Finns det risker för ohälsa? Hur allvarliga? Dokumentera

## 3. Utifrån riskbedömningen: genomföra relevanta åtgärder

Skriva handlingsplan över det som inte kan göras genast: vad, vem och när

## 4. Följa upp och stämna av att åtgärderna fått effekt

Återkoppla resultat till alla berörda



- Riskbedömning inför förändring **ADI 575**

Dokumentera: vilka arbetsmiljörisker kan uppstå och hur hantera dem?

- Tillbud, olyckor och ohälsa **ADI 307**

Rutiner för att samla in och analysera riskobservationer

- Krav på företagshälsovård eller extern expertresurs:  
i frågor där tillräcklig intern kompetens saknas





# AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö

## **Organisatorisk arbetsmiljö**

Förutsättningar, ledning, fördelning av krav, resurser och befogenheter

## **Social arbetsmiljö**

Samarbete, tillhörighet och socialt stöd från chefer och kollegor

## **Ohälsosam belastning**

När arbetskraven mer än tillfälligt överstiger resurserna

## **Starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter eller situationer**

Att bemöta människor i svåra situationer, konflikter, fatta svåra beslut

# Undersöka och bedöma arbetsmiljön

## **Fysisk arbetsmiljö**

Lokaler, ljus, buller, belastningsergonomi, maskiner, kemikalier, säkerhet

## **Organisatorisk arbetsmiljö**

Arbetsbelastning - arbetsmängd, tidsramar, svårighetsgrad, psykisk påfrestning  
Tydlig och tillgänglig arbetsledning, mål, befogenheter, kompetens, bemanning

## **Social arbetsmiljö**

Arbetsklimat, trivsel, tillhörighet, respekt för att människor är olika

# 2016

- 45 dödsolyckor
- Ungefär 800 arbetsrelaterade dödsfall per år
- 111 000 arbetsolyckor och arbetssjukdomar

- Ohälsa, tillbud, korttidsfrånvaro:

Mer än var femte sysselsatt har upplevt arbetsorsakade besvär, som påverkat prestationsförmågan

# Kunskapssammanställning 2016:2 om kvinnors och mäns arbetsvillkor

## Varför får fler kvinnor än män arbetssjukdomar?

- Män och kvinnor förvärvsarbetar i ungefär samma utsträckning
- Arbetsmarknaden är segregerad i mans- och kvinnodominerade branscher
- Traditionellt kvinnodominerade yrken har ofta sämre arbetsmiljö

## Inspektioner 2012-2014 i kommunerna visar:

Mansdominerade yrken hos samma arbetsgivare har bättre arbetsmiljövillkor: chefstäthet, arbetets upplägg, möjlighet att påverka, utrustning och skydd

## Slutsats

Högre kvinnlig ohälsa är inte könsrelaterad, utan arbetsmiljörelaterad:  
ett strukturellt och kulturellt problem

# Hållbart arbetsliv – individ eller organisation?

De flesta arbetsmiljöreglerna har ett generellt perspektiv:

en tjänst ska ge utrymme för mänskliga variationer

Exempelvis ålder, kön, längd, erfarenhet, psykisk och fysisk styrka

1. Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1

Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

} Bygga generellt  
människovänliga  
miljöer

2. Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1

Individuellt: ohälsan behöver inte vara arbetsrelaterad

} Ordna stöd vid  
särskilda (ofta tillfälliga)  
individuella behov

# Exempel på faktorer som utmärker en frisk arbetsplats

- tillgängligt och stödjande ledarskap
  - medverkan, delaktighet, bra kommunikation
  - rolltydlighet, tydliga förväntningar och mål
  - lagom arbetsbelastning
  - positivt socialt klimat
- 
- möjlighet till balans mellan arbete och fritid
  - möjlighet att utvecklas och växa i arbetet



AFS 2001:1  
AFS 2015:4

# Välkommen till [www.av.se](http://www.av.se)

- Lagstiftning, broschyrer, temasidor, statistik, rapporter
- Webbutbildningar, mallar och verktyg
- Arbetsmiljöverkets Svarstjänst: 010 – 730 90 00



**Everyone you meet is  
fighting a battle you  
know nothing about.  
Be kind. Always.**