

Checklista

2015-03-10

Tillgänglighet

Checklistan innehåller fysiska, psykiska, sociala och kognitiva aspekter i arbetsmiljön och kan vara ett stöd i arbetet med att öka tillgängligheten på arbetsplatsen.

Checklistan baseras på utvalda delar av Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS):

- Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1
- Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1
- Arbetsplatsens utformning, AFS 2009:2
- Användning av arbetsutrustning, AFS 2006:4

Vi går alla igenom olika faser i livet då arbetsförhållandena kan behöva anpassas på grund av övergående funktionsnedsättningar som t.ex. vid medicinering för pollenallergi (trötthet), ryggproblem eller livskriser.

Arbetstagare kan också ha varaktiga funktionsnedsättningar som t.ex. nedsatt rörelseförmåga, syn- eller hörselnedsättning eller psykisk sjukdom.

När man planerar arbetet är det viktigt att ta hänsyn till att arbetstagarnas förutsättningar att utföra arbetsuppgiften är olika. Fler kan utföra arbetsuppgiften om tillgängligheten ökar.

Riskbedömning av arbetsmiljön kan leda till anpassningsåtgärder. Åtgärderna kan vara nödvändiga för vissa arbetstagare men kan leda till en bättre arbetsmiljö för alla.

Vår tillämpning av viktiga begrepp

Funktionsnedsättning

Kan vara en nedsättning av t.ex. rörelseförmåga, syn, hörsel, kognitiv, social eller psykisk förmåga. Även överkänslighet/allergi eller värk kan leda till nedsatt funktion. Funktionsnedsättningen kan vara övergående eller bestående. Den kan vara utvecklingsrelaterad (t.ex. ADHD, Asperger, utvecklingstörning) eller förvärvad (t.ex. hjärt- hjärninfarkt eller resultat av en skada).

Funktionshinder

Beskriver den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Funktionshinder är med andra ord hinder som ska tas bort i arbetsmiljön så att även personer med funktionsnedsättning kan fungera i arbetet.

Tillgänglighet

Avser hur väl arbetsförhållandena fungerar för människor med funktionsnedsättning. Detta gäller fysiskt, psykiskt, socialt och kognitivt. Till exempel behöver

- det vi skriver både internt och externt vara tydligt, begripligt och kompletterat med symboler, bilder och illustrationer
- vi ha självinstruerande system så att arbetsminnet inte belastas i onödan
- vi ha ett tillåtande arbetsklimat och vilja varandra väl.

Tillgänglighet är bra för alla men absolut nödvändig för personer med funktionsnedsättning.

Frångänglighet

Betyder utrymning för personer med funktionsnedsättning.

Arbetsanpassning

Avser att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt, psykiskt, socialt och kognitivt avseende.

Kognitiva funktioner

Hur människan tar till sig och bearbetar information och kunskap; hur hon interagerar med den sociala och materiella omgivningen; hur hon fattar beslut och löser problem; vilken roll emotioner spelar för hennes tankeprocesser. Exempel på kognitiva funktioner är koncentration, inlärning, minne och språk.

	Frågor	Kommentarer	Lagstöd
	Känner ni till att det finns bestämmelser om arbetsanpassning och rehabilitering i arbetsmiljölagstiftningen?	Särskilda bestämmelser finns i AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering. Se även 2 kap 1 § AML. Arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet, AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.	
1	Rutiner		
1.a	Hur uppmärksammar ni behov av arbetsanpassning? Vad har ni för system för att fånga upp att arbetstagarnas behov är olika?	Arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering ska börja så tidigt som möjligt.	<i>Se 2, 5 §§ AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering</i>
1.b	Har ni rutiner för hur ni ska undersöka, åtgärda och följa upp behov av arbetsanpassning och rehabilitering?	Rutinerna ska ge besked om hur, när och vem som ska utföra uppgifterna som anges i rutinen. De ska vara skriftliga om det finns minst 10 arbetstagare.	<i>Se 10, 11 §§ AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering samt 5 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete</i>
1.c	Framgår det vem som ska göra vad i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering?	Se 1.b ovan.	<i>Se 6, 10 §§ AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering samt 5, 6 §§ AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete</i>
1.d	Framgår det hur samarbetet ska ske med berörda arbetstagare och deras företrädare (fackliga organisationer, skyddsombud) samt externa aktörer t.ex. Arbetsförmedlingen, företagshälsovården, handikapporganisationer?	Se 1.b ovan.	<i>Se 7, 8 §§ AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering samt 4 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete</i>
2	Undersökning av funktionshinder		
2.a	Har ni undersökt om det finns hinder i arbetsmiljön som påverkar arbetstagarna, så att de inte kan utföra arbetet på bästa sätt?	Hinder i arbetsmiljön kan i sin förlängning leda till ohälsa eller olycksfall för arbetstagare. Se exempel på sidan 7.	<i>Se 4, 5 och 12 §§ AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering</i>

	Frågor	Kommentarer	Lagstöd
3	Anpassningsåtgärder		
3.a	Har ni åtgärdat något som uppfattats som hinder i arbetsmiljön? Är det generella eller individuella åtgärder?	Se exempel på sidan 7.	Se 4, 12 §§ AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering och 10 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete
3.b	När ni konstaterat att det finns hinder i arbetsmiljön, och att arbetstagare har behov av anpassningsåtgärder, har ni då undersökt om denna åtgärd kan underlätta för fler arbetstagare?	Anpassningsåtgärder som genomförs i förebyggande syfte kan leda till bättre arbetsmiljö för alla arbetstagare.	
3.c	Har ni en skriftlig handlingsplan över de åtgärder ni inte genomfört omedelbart?		
4	Uppgiftsfördelning		
4.a	Har någon fått i uppgift att arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering?	Arbetsgivaren ska klargöra hur arbetet ska fördelas.	6 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, ändrad genom AFS 2003:4
5	Kunskaper		
5.a	Upplever ni att det finns tillräckliga kunskaper och kompetens i företaget om arbetsanpassning och rehabilitering, t.ex. i att upptäcka fysiska, psykiska, sociala eller kognitiva hinder i arbetsmiljön?	Den som fått uppgiften ska minst: <ul style="list-style-type: none"> - känna till innebörden i föreskriften om arbetsanpassning och rehabilitering - ha kännedom om och förmåga att följa era regler/rutiner. 	Se 4,6 §§ AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering och 6 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, ändrad genom AFS 2003:4
5.b	Finns det tillräckliga resurser för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering?	Resurser i form av personer, pengar och tid.	
5.c	Kan de personer som arbetar med arbetsanpassning och rehabilitering få handledning och stöd för sitt arbete om behov finns?		

	Frågor	Kommentarer	Lagstöd
6	Introduktion och instruktioner		
6.a	Har ni introduktion för nyanställda, inhyrda och de som varit borta från arbetet länge?	Introduktionen ska omfatta bl.a.: <ul style="list-style-type: none"> - vilka risker som finns med arbetsuppgifterna, - vad arbetstagaren kan göra för att undvika ohälsa och olycksfall, - den personlig skyddsutrustning som arbetstagaren ska använda, - tekniska hjälpmedel som arbetstagaren kan behöva. 	<i>7 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, ändrad genom AFS 2003:4</i>
6.b	Kan alla oavsett funktionsförmåga förstå informationen och instruktionerna om hur arbetet ska utföras? Har ni kontrollerat att alla arbetstagarna har tagit till sig och följer instruktionerna?	Instruktionerna ska vara lätta att förstå. Skriftliga instruktioner kan behöva kombineras med muntlig instruktion. Skriftliga instruktioner blir oftast lättare att ta till sig om de kombineras med bilder eller film. Introduktion och instruktioner ska anpassas till arbetstagare oavsett funktionsförmåga (t.ex. läs- och skrivsvårigheter) eller bristande språkkunskaper i svenska.	<i>14 § AFS 2006:4 om användning av arbetsutrustning</i>
7	Lokalernas utformning		
7.a	Är lokalerna tillgängliga för alla era arbetstagare?	Brister i lokalerna kan utgöra ett faktiskt funktionshinder. Se exempel på sidan 8.	<i>Se 6 § AFS 2009:2 om arbetsplatsens utformning</i>

	Frågor	Kommentarer	Lagstöd
8	Utrymningsvägar		
8.a	<p>Kan utrymning ske på ett säkert sätt för samtliga arbetstagare?</p> <p>Kan utrymning för personer med funktionsnedsättning ske på ett säkert sätt?</p>	<p>För att underlätta för arbetstagare med funktionsnedsättning att utrymma arbetsplatserna bör utrymningsvägarna vara utformade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - utan trappor eller andra hinder för rullstolsburna och synskadade - vara försedda med lätthanterliga öppningsanordningar till dörrar i utrymningsvägen - vara skyltade på ett begripligt sätt. <p>Om utrymningslarm finns ska det kunna uppfattas av personer med nedsatt hörsel eller syn</p> <p>Om det inte är möjligt för en rörelsehindrad att kunna utrymma, är en utrymningsplats där man kan invänta hjälp i anslutning till trappan en lösning.</p>	<p>Se 76 § AFS 2009:2 om arbetsplatsens utformning</p>
9	Arbetsmiljöpolicy		
9.a	<p>Finns det frågor om arbetsanpassning och rehabilitering med i arbetsmiljöpolicyn?</p> <p>Har ni formulerat några mål för att minska funktionshinderna i arbetsmiljön?</p>	<p>Arbetsmiljöpolicyn ska vara skriftlig om det finns minst 10 arbetstagare.</p> <p>Kan t.ex ingå att arbetsmiljön ska vara accepterade och stödjande, att olikheter ses som en tillgång, att vilja varandra väl.</p>	<p>5§ AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete och 3 § AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering</p>

Exempel på faktorer som ökar tillgängligheten

Organisatoriska sociala, psykiska och kognitiva

- Arbetstiderna och arbetsuppgifterna ses över, kan ändras
- Få hjälp med att prioritera arbetsuppgifter
- Får ta extra pauser, avbrott i arbetet för att motverka trötthet
- Kan arbeta ostört (lättare att koncentrera sig)
- Får introduktion och arbetsinstruktioner som är lätta att ta till sig (skriftligt, muntligt, bilder, film)
- Får utbildning, handledning eller andra stödinsatser
- Datorprogrammen är användarvänliga; arbetstagaren behöver inte minnas kommandon, de har inställningar som kan ändras efter individuella behov, de är självinstruerande, har tillräcklig prestanda.
- Får vara med i gemenskapen
- Arbetsklimat med välvilja, öppenhet för olikheter, stödjande

Fysiska

- Utsätts inte för risker som kan leda till allergiska reaktioner
- Kan uppfatta tal och signaler (buller, akustik)
- Kan se (belysning, ljusförhållanden, textstorlek)
- Kan nå personalutrymmen
- Dörrar, handtag, trösklar som inte hindrar
- Har bra arbetsställningar och arbetsrörelser
- Har möjlighet till säker utrymning