Rekommendation 1

Utformning, förankring och implementering av arbetsmiljödokument, rutiner och mål för arbetsmiljöarbetet

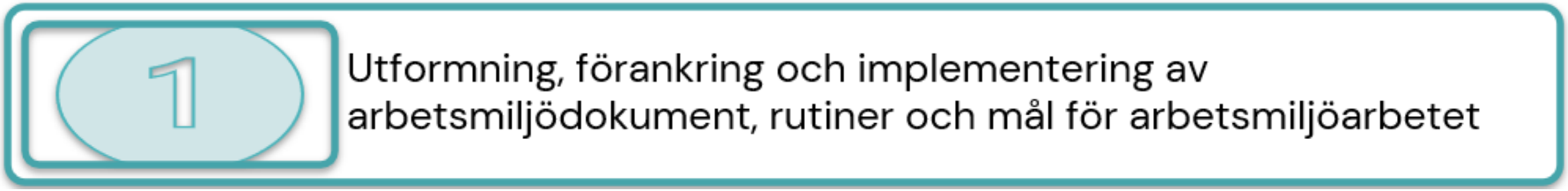
Riktlinjen för psykisk hälsa på arbetsplatsen

Rekommendation 1 och delområden

Den förebyggande riktlinjen beskrivs i tre rekommendationer…



1. Utformning, förankring och implementering av arbetsmiljödokument, rutiner och mål för arbetsmiljöarbetet
2. Kunskap genom chefsleden om relationen mellan arbetsförhållanden och psykisk ohälsa
3. Kartläggning, återkoppling, och åtgärder inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

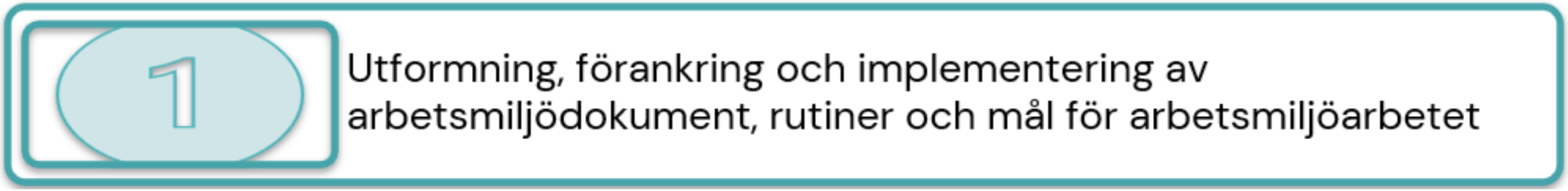


Delområden inom rekommendationen:

- Utforma praktiskt tillämpbara arbetsmiljödokument
- Revidera arbetsmiljödokument
- Sprida kännedom om arbetsmiljödokument
- Tillämpa arbetsmiljödokument (många olika aktivitet som upprepas regelbundet)

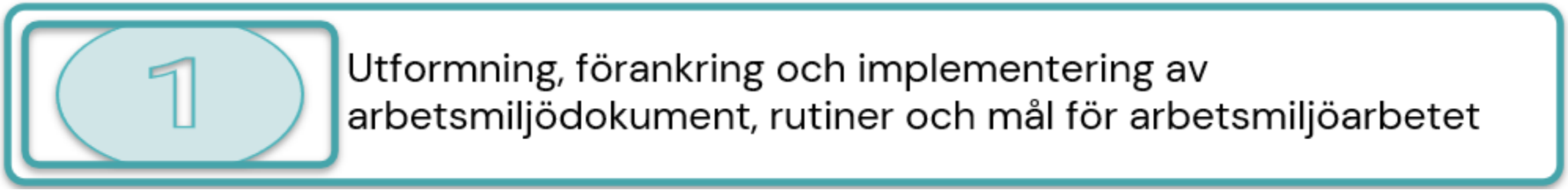
Utforma skriftliga rutiner som möjliggör att:

- *Ovanstående fortlever på skolan även om de som utför dessa slutar*
- *Ny personal får kännedom om dessa*



Aktiviteter inom rekommendationens **första delområde**:

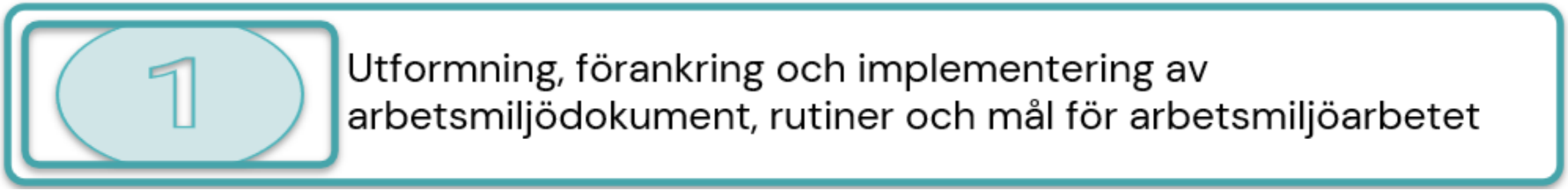
- Utforma praktiskt tillämpbara arbetsmiljödokument
- Revidera arbetsmiljödokument



Aktiviteter inom rekommendationens **andra delområde**:

- Sprida kännedom om arbetsmiljödokument

- Vilka risker ser ni med att arbetsmiljödokument är okända på en skola?
- Hur kan man sprida kännedom? Traditionella sätt och nya sätt?



Aktiviteter inom rekommendationens **tredje delområde**:

- Tillämpa arbetsmiljödokument (många olika aktivitet som upprepas regelbundet)

- Periodvis genomgång arbetsmiljödokument på möte
- Utvärdera följsamhet till arbetsmiljödokument
  - *Hur kan man göra detta?*

Arbetsmiljödokument

Vad, hur och varför?

Vad är ett arbetsmiljödokument?

Ett arbetsmiljödokument beskriver organisationens visioner, riktlinjer och mål för arbetsmiljöarbetet. Syftet är att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö som är fri från olycksfall och hälsa. Arbetsmiljödokumentet är ett levande dokument som regelbundet ska ses över.

- www.prevent.se

Varför är arbetsmiljödokument viktiga?

Arbetsmiljödokument är förebyggande

- Visar vilken arbetsmiljö arbetsgivaren vill ha på längre sikt och står för.
- Visar hur situationer/ärenden kommer att hanteras.
- Välförankrat i alla led – påverkar medarbetares beteenden i positiv riktning.

Möjlighet till inflytande och delaktighet

- Se arbetstagaren som en viktig resurs (känner till daglig verksamhet).
- Medinflytande viktigt som en arbetsmiljöfaktor.
- Medinflytande säkerställer att arbetsmiljödokument efterlevs.

Formalisering av formella och informella aktiviteter

- En vägvisare för de informella och formella processer som chefer och anställda kan välja i ärenden gällande arbetsmiljö och ohälsa.

Vem omfattas av arbetsmiljödokument?

- Understryka att policyn gäller alla anställda, ända från toppen till botten i organisationen.

Källa: Einarsen, S.V., Pedersen, H., Hoel, H., & Blomberg, S. (2020) Faktaundersökning- utredningsmetodik för kränkande särbehandling och svåra arbetsmiljöproblem. Studentlitteratur.

Stöddokument till arbetsmiljödokument

- Viktigt att arbetsmiljödokument har stöddokument som beskriver **HUR och VAD** som görs för måluppfyllelse av det som arbetsmiljödokumentet uttrycker

- Exempel på stöddokument om HUR och VAD skulle kunna vara – för ledarskap –
  - Strategisk rekrytering,
  - krav på ledarskapsutbildning med speciell profil,
  - uppföljning att ledare uppfyller kraven i policyn

Främjande och hindrande faktorer för implementering av arbetsmiljödokument om psykisk hälsa på arbetsplatsen

Främjande

- Synen/attityden uttryckt i dokument genomsyrar från ledning ut i alla led
- Högsta ledningen stödjer arbetet enligt arbetsmiljödokument
- Dokument stöds av användbara verktyg och riktlinjer
- Medarbetare involverade i framtagandet

Hindrande

- Otydliga/ej uppdaterade riktlinjer
- Bristande resurser och stöd att arbete med detta
- Dokument stödjer inte/går emot lagar och regler
- Bristande kommunikation
- Motstridiga prioriteringar

Källa: Riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen, 2024

Roller och ansvar

- **Arbetsgivaren**
  - →Arbetsgivaren eller arbetsgivarens representanter har det överordnade ansvaret för arbetsmiljödokumentets innehåll, för hur den verkställs och att den fungerar effektivt, vilket även innebär utvärdering och revidering
- **Anställas roller**
  - →Rättigheter och skyldigheter för de anställda, inte minst skyldigheter att medverka till en god arbetsmiljö
- **Förtroendevalda och skyddsombud**
  - →Beskriva förtroendevaldas och skyddsombudens roller
- **Företagshälsans roll i detta?**

Källa: Einarsen, S.V., Pedersen, H., Hoel, H., & Blomberg, S. (2020) Faktaundersökning- utredningsmetodik för kränkande särbehandling och svåra arbetsmiljöproblem. Studentlitteratur.

Specifikt för att främja psykisk hälsa

En verksamhets policy för att främja psykisk hälsa bör omfatta:



- mål och övergripande strategier för hälsa och säkerhet
- information om verksamheten har hög risk för psykisk ohälsa (exempelvis så kallade kontaktyrken)
- riktlinjer för risk- och behovsanalys som innehåller information om belagda riskfaktorer och främjande faktorer (arbete/privatliv) samt hur man kan förebygga eller åtgärda riskerna på arbetsplatsen
- företagshälsans roll och medverkan i arbetet inklusive vilka kompetenser och tjänster som ska utnyttjas
- vad chefer ska kunna och hur man utbildar dem
- chefernas roll och ansvar
- medarbetarnas roll och ansvar
- rutiner för företag med medarbetare som arbetar på distans/hybrid, inhyrd personal samt företag med personal som reser
- rehabiliteringsrutiner och arbetssätt inklusive vilken slags kompetens, vilka utredningar och insatser som bör sättas in och när de bör sättas in
- hur kontakten mellan arbetsplatsen och den sjukskrivne medarbetaren ska ske
- att arbetsanpassning och uppträning av arbetsförmåga ska ske och hur detta bör göras

Källa: Riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen, 2024

Ett arbetsmiljödokument för att främja psykisk hälsa bör innehålla:

- Mål och övergripande strategier för hälsa.
- Information om verksamheten har hög risk för psykisk ohälsa.
- Riktlinjer för risk- och behovsanalys som innehåller information om belagda riskfaktorer samt hur man kan förebygga eller åtgärda riskerna på arbetsplatsen.
- Vad chefer skall kunna och hur man utbildar dem.
- Rehabiliteringsrutiner och arbetssätt inklusive vilken slags kompetens, vilka utredningar och insatser som bör sättas in och när de bör sättas in.

forts.

- hur kontakten mellan arbetsplatsen och den sjukskrivne anställde ska ske
- att arbetsanpassning och uppträning av arbetsförmåga ska ske och hur detta bör göras
- chefernas roll och ansvar
- medarbetarnas roll och ansvar samt
- företagshälsans roll och medverkan i arbetet inklusive vilka kompetenser och tjänster som ska utnyttjas

Psykosocialt säkerhetsklimat

En signal på verksamhetens mognad och grad av risker för psykisk ohälsa

Psykosocialt säkerhetsklimat

Psykosocialt säkerhetsklimat definieras som medarbetarnas delade uppfattningar om organisationens riktlinjer, praxis och procedurer för att skydda medarbetarnas psykosociala hälsa och säkerhet.

Forskningen visar en tydlig koppling mellan risknivåer och hälsa, engagemang och motivation.

- Frågeformulär validerat på svenska finns.
- Riktvärden finns framtagna för svenska förhållanden.

Vad är psykosocialt säkerhetsklimat? – COPSOQ Sverige

Frågor och riktvärden gällande psykosocialt säkerhetsklimat

Följande påståenden handlar om hur medarbetarnas arbetsrelaterade psykiska hälsa och säkerhet hanteras i din organisation. Fyll i ett passande alternativ.

	Instmmer inte alls	Instämmer i låg grad	Varken instäm-mer eller är emot	Instämmer i hög grad	Instämmer helt
Högsta ledningen stödjer stress-förebyggande arbete i organisa-tionen	☐	☐	☐	☐	☐
Högsta ledningen anser att me-darbetarnas hälsa är lika viktigt som organisationens prestation-smål	☐	☐	☐	☐	☐
Det finns en bra kommunikation om psykosociala säkerhetsfrågor bland medarbetarna i vår organ-isation	☐	☐	☐	☐	☐
Stressförebyggande arbete involverar samtliga nivåer i vår organisation	☐	☐	☐	☐	☐

Källa: Berthelsen H, Muhonen T, Bergström G, Westerlund H, Dollard MF. Benchmarks for Evidence-Based Risk Assessment with the Swedish Version of the 4-Item Psychosocial Safety Climate Scale. Int J Environ Res Public Health. 2020 Nov 22;17(22):8675. doi: 10.3390/ijerph17228675. PMID: 33266458; PMCID: PMC7700640.

PSC–4 poäng	PSC Risknivå	Rekommendation
>12	Grön – Låg risk	Fortsatt vaksamhet på riskhantering och genomförande av förbättringar avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön rekommenderas.
>8–12	Gul – Moderat risk	Mer uppmärksamhet behöver ägnas åt riskhantering av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
≤8	Röd – Hög risk	Omedelbara åtgärder behövs för bättre hantering av risker relaterade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

** (baserat på en skala 4–20)*

Sammanfattning

- **V**älförankrade, **V**älkända och **A**nvändbara arbetsmiljödokument och riktlinjer viktiga för hur en verksamhet lyckas med förebyggande arbete.
- Psykosocialt säkerhetsklimat en signal på verksamhetens mognad och grad av risker för psykisk ohälsa.
- Enkelt kvalitetssäkrat och användbart frågeformulär samt tolkningsmall och risknivåer finns.