

Rutin för att bedöma och hantera hög arbetsbelastning

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Syftet med föreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att föreskrifterna följs.

Med organisatorisk arbetsmiljö menas de villkor och förutsättningar i arbetet som handlar om ledning, styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Begreppet social arbetsmiljö används för att beskriva de villkor och förutsättningar i arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kolleger.

Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö är en del av det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet och denna föreskrift förtydligar krav som rör organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön.

Arbetsbelastning

Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet kan vi som arbetsgivare minska risk för ohälsa på grund av arbetsbelastning, och skapa en utvecklande arbetsplats där det finns balans mellan krav och resurser.

Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagaren inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet eller vice versa.

Arbetets krav

Kraven i arbetet omfattar arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, emotionell påfrestning, kognitiv belastning och otydlighet i arbetsuppgifter.

Resurser för arbetet

Rätt resurser bidrar till att hantera kraven och nå uppsatta mål i arbetet. Resurser kan bestå av arbetsmetoder, arbetsberedskap, kompetens, bemanning, socialt stöd från chef, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, möjligheter till återhämtning.

Starkt psykiskt påfrestande

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Exempel på sådana arbetsuppgifter och arbetssituationer är:

- Att bemöta människor i svåra situationer
- Utsättas för trauman
- Lösa konflikter
- Fatta svåra beslut under press där etiska dilemman ingår

Planera och förebygg

Genom att bedriva ett ledarskap som möjliggör regelbunden dialog med arbetstagarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning uppmärksammas och obalansen rättas till. För att möjliggöra balans mellan krav och resurser ska arbetsgivaren göra följande punkter kända för medarbetarna:

- Är det känt vilka arbetsuppgifter de ska utföra
- Är det känt vilket resultat som ska uppnås med arbetet
- Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur
- Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras
- Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd får att utföra arbetet

Undersök och riskbedöm

Undersökningar ska bedrivas regelbundet för att kunna identifiera risker och förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Detta görs lämpligen med hjälp av [OSA-enkäten](#) och/eller via den årliga skyddsronden "Checklista arbetsbelastning" som görs i kommunens arbetsmiljöverktyg KIA. Se även verktyget "Att sätta mål för OSA" i kommunens chefshandbok under fliken "[OSA-Verktyg](#)" som stöd i arbetet.

Utgående från undersökningarna bedöms om riskerna är allvarliga eller inte. Använd samverkan, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal för dialog om riskerna. Exempel på arbetsbelastning som bör riskbedömas är:

- Hög arbetsintensitet
- Upplevelse av otillräcklighet
- Bristande motivation, nedstämdhet
- Psykosomatiska symptom: värk, sömnbesvär, mag-tarmbesvär
- Konflikter, samarbetssvårigheter, kränkande särbehandling
- Olyckstillbud
- Sjukskrivningar

Åtgärda

De bakomliggande faktorerna och riskerna till den höga arbetsbelastningen ska åtgärdas och föras in i en handlingsplan i KIA med hjälp av formuläret *Riskbedömning och handlingsplan, löpande alt. vid ändring i verksamheten*. Exempel på åtgärder som kan övervägas för att främja rimlig arbetsbelastning kan vara:

- Ändra prioriteringsordning
- Variera arbetsuppgifter
- Omfördelning av arbetsuppgifter
- Möjlighet till återhämtning
- Minska arbetsmängd
- Rutiner för att hantera krävande kunder eller patienter
- Öka bemanning
- Tillföra kunskaper
- Stöd från omgivningen
- Inflytande över sina arbetsförhållanden