

Checklista psykosocial skyddsron

Fråga	Ja	Nej	Plan
Undersöks den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?			
Riskbedöms den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?			
Åtgärdas identifierade risker kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?			
Följs åtgärderna upp?			
Har chefer och arbetsledare kunskap om vad ohälsosam arbetsbelastning är och hur den kan förebyggas och hanteras?			

Kommentar

Det är en fördel om chefer, arbetsledare och skyddsombud går utbildning tillsammans för att gemensamt kunna förebygga ohälsosam arbetsbelastning på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta erhållna kunskaper i praktiken. Med förutsättningar avses bland annat tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare.

Fråga	Ja	Nej	Plan
Har chefer och arbetsledare kunskap om vad kränkande särbehandling är och hur den kan förebyggas och hanteras?			
Finns det mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?			

Kommentar

Målen ska syfta till att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling, främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Målen ska dokumenteras skriftligt om det finns mer än 10 arbetstagare. Målen kan med fördel inkluderas i arbetsmiljöpolicyn.

Fråga	Ja	Nej	Plan
-------	----	-----	------

Är målen kända för samtliga på arbetsplatsen?			
Ges medarbetarna möjlighet att medverka vid arbetet med att ta fram målen för OSA?			
Organiseras arbetet så att resurserna anpassas till kraven i arbetet?			

Kommentar

För att förebygga ohälsosam arbetsbelastning ska resurser anpassas till kraven i arbetet. Tilldelning av arbetsuppgifter innebär krav, i form av en viss arbetsmängd och svårighetsgrad. Exempel på åtgärder för att uppnå balans mellan krav och resurser kan vara att minska arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning, tillämpa andra arbetssätt, öka bemanning och tillföra kunskaper.

Fråga	Ja	Nej	Plan
Genomförs regelbunden dialog med arbetstagarna angående:			
a) vilka arbetsuppgifter de ska utföra?			
b) vilket resultat som ska uppnås med arbetet?			
c) om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på, och i så fall hur?			
d) vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras?			
e) vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd att utföra arbetet?			
Vidtas åtgärder för att motverka att starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter leder till ohälsa?			

Kommentar

Exempel på arbetsuppgifter och arbetssituationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande är att bemöta människor i svåra och traumatiska situationer, lösa konflikter, och fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår. Det är viktigt att åtgärderna föregås av undersökning och riskbedömning.

Fråga	Ja	Nej	Plan
Vidtas åtgärder för att motverka att			

arbetstidens förläggning leder till ohälsa?			

Kommentar

Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är skiftarbete, arbete nattetid, delade arbetspass, stor omfattning av övertidsarbete, långa arbetspass, och långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Fråga	Ja	Nej	Plan
Har alla arbetstagare möjlighet till tillräcklig återhämtning?			

Kommentar

Vid förläggning av arbetstiden är det viktigt att planera in tillräckligt med återhämtning för att förebygga ohälsa. Regler om rast, paus och semester finns i arbetstidslagen, semesterlagen och kollektivavtal.

Fråga	Ja	Nej	Plan
Finns det rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras?			

Kommentar

Det ska framgå av rutinerna:

1. vem som ska ta emot information om att kränkande särbehandling förekommer
2. vad mottagaren ska göra, hur informationen kommer att hanteras och
3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp

Fråga	Ja	Nej	Plan
Är rutinerna kända för samtliga på arbetsplatsen?			

Vidtas åtgärder för att motverka att förhållanden i arbetsmiljön kan ge upphov till kränkande särbehandling?			
--	--	--	--

Kommentar

Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete, och konsekvenser av förändringar.

Det är viktigt att åtgärderna föregås av undersökning och riskbedömning.