



Datum  
2016-01-29

Dokument nr  
16.01

Vår referens

Ersätter nr  
Ange nummer

Till  
Enheten för Avtal och Politik  
Regionkontoren  
Facklig Rådgivning  
Alla klubbar  
APO  
AMO  
Medlemsservice

## Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö – AFS 2015:4

### Bakgrund

Den 31 mars träder Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) ikraft som förtydligar arbetsgivarens ansvar för det som kallas den psykosociala arbetsmiljön. För Unionen är detta en stor framgång och ger en bättre möjlighet att ställa krav på en god arbetsmiljö för våra medlemmar. Föreskrifterna syftar till att förebygga ohälsa på grund av hög arbetsbelastning, oklar arbetsorganisation och problem beträffande arbetstidens förläggning och i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Brister i dessa delar kan i sin tur leda till kränkande särbehandling, även kallat mobbning, ett annat område som behandlas i föreskriften. OSA bygger vidare på föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM (AFS 2001:1) och har samma rättsliga status som lag. OSA finns att läsa på [www.av.se](http://www.av.se). OSA ersätter också de tidigare föreskrifterna, som delvis inkluderas i OSA, om omvårdnadsarbete i enskilt hem (AFS 1990:18), föreskrifterna om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) och de allmänna råden om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14).

### Vad är organisatorisk och social arbetsmiljö?

Fysisk arbetsmiljö kännetecknas av maskiner, kemiska risker, ljus-, ljud- och luftkvalitet, skrivbordens utformning och liknande, vilket sedan länge reglerats i föreskrifter från

Arbetsmiljöverket. Den psykosociala arbetsmiljön kan istället exemplifieras med det som känns men inte syns, eller arbetsförhållanden som arbetsbelastning, stress, krav i arbetet, upplevelse av rättvisa i ledarskapet, gruppdynamik, möjlighet till variation av arbetsuppgifterna, befogenheter och ansvar eller hur arbetet är organiserat och liknande. I arbetsmiljölagen är definitionen av arbetsmiljö bred, och i föreskrifterna för SAM framgår att arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

OSA preciserar arbetsgivarens ansvar för delar, men inte hela, av det som kallas den psykosociala arbetsmiljön. För de delar av den psykosociala arbetsmiljön som inte täcks av de nya föreskrifterna, kan föreskrifterna om SAM fortfarande användas med hänvisning till alla psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket har motiverat valet av att inte använda begreppet psykosocial arbetsmiljö, utan istället använda begreppen organisatorisk och social arbetsmiljö med syftet att betona det som händer mellan, och inte inom, människor.

Med **organisatorisk arbetsmiljö** menas i föreskriften villkor och förutsättningar som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser och ansvar. Med **social arbetsmiljö** menas villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. Andra viktiga begrepp i OSA är **ohälsosam arbetsbelastning**, **krav i arbetet**, **resurser för arbetet** och **kränkande särbehandling**, se föreskriften i sin helhet på [www.av.se](http://www.av.se) för definition av dessa begrepp.

## Vad betyder OSA för arbetsgivaren i korthet

För arbetsgivaren betyder OSA att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön tydligare måste ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet än tidigare. Arbetsgivaren ska nu formulera mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att främja hälsa och motverka ohälsa. Dessa mål ska dokumenteras skriftligt om minst tio anställda finns i verksamheten, målen bör ingå i arbetsmiljöpolicyn och arbetstagarna ska ges möjlighet att medverka i arbetet att ta fram målen. Arbetsgivaren ansvarar också för att arbetstagarna känner till målen.

I föreskrifterna om SAM ansvarar arbetsgivaren för att alla som får uppgifter fördelade till sig i arbetsmiljöarbetet (vanligtvis chefer och arbetsledare) har tillräckliga resurser, befogenheter och kompetens för uppdraget. Detta förtydligas ytterligare i OSA där arbetsgivaren ska tillförsäkra sig att alla chefer och arbetsledare har kunskaper i hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Arbetsgivaren är också ansvarig för att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken. Det är också arbetsgivaren som ansvarar för att de krav som finns i de förstärkta reglerna i §§ 9-12 uppfylls på arbetsplatsen.

För Unionen är detta ett bra tillfälle att tydligt framhålla att det behövs mål också för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön där detta inte redan finns i arbetsmiljöpolicyn, samt att framhålla att chefer ska utbildas i de nya föreskrifterna. OSA:s ikraftträdande är också ett bra tillfälle att se över uppgiftsfördelningen i arbetsmiljöarbetet så att alla chefer har tillräckliga resurser och befogenheter för att kunna ansvara över tilldelade uppgifter.

## Vad betyder OSA för arbetsmiljöombuden/skyddsombuden

Arbetsmiljöombuden har en särskild roll i att se till att arbetsgivaren följer föreskrifterna om SAM, och därmed också OSA. Arbetsmiljöombuden ska ges den utbildningen som uppdraget kräver, därför är det viktigt att alla arbetsmiljöombud också får tillräcklig utbildning i organisatoriska och sociala arbetsmiljörisiker samt utbildning om OSA-föreskrifterna. Arbetsmiljöombuden ska också bevaka att alla som är chefer/har uppgifter i skyddsorganisationen får den utbildning och har den kompetens som krävs i OSA av arbetsgivaren. Där det finns flera arbetsmiljöombud är det huvudarbetsmiljöombudet som har ansvaret att samordna arbetsmiljöombudens arbete.

OSA ger ytterligare stöd och argument till arbetsmiljöombuden att i samverkan ställa krav på att skyddsorganisationen ska undersöka och åtgärda risker i arbetsmiljön som är särskilt viktiga för tjänstemän, både när det gäller tjänstemän med mer gränslöst arbete och för tjänstemän som har en tydligare arbetsledning eller schemaläggning.

Inför eller i samband med ikraftträdande bör arbetsmiljöombuden, om arbetsgivaren inte redan tagit initiativ till detta, gemensamt med arbetsgivaren gå igenom:

- Inventera vad som görs idag; hur väl stämmer dagens arbetsmiljöarbete överens med de nya kraven.
- Inventera så att kompetens, befogenheter och resurser hos chefer och arbetsledare stämmer överens med de nya kraven från OSA. Se över vilka utbildningsinsatser som behövs för chefer och arbetsmiljöombud.
- Diskutera hur OSA:s krav på mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan och bör inkluderas i arbetsplatsens arbetsmiljöpolicy.
- Inventera om arbetsplatsens arbete med att undersökning av arbetsmiljön, riskbedömningar och skyddsronder också hanterar de risker som OSA behandlar. Bra metoder för att undersöka den organisatoriska och sociala miljön är genom att systematiskt arbeta med löpande enkäter, medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar. Brister eller risker som påträffas ska sedan behandlas som vanligt i SAM, med åtgärder som genomförs omedelbart eller förs in i en handlingsplan och sedan följs upp.
- OSA ställer nya krav på risker kopplade till ohälsosam arbetsbelastning och arbetstid, undersök om ohälsosam belastning eller risker förenade med arbetstidens förläggning finns bland arbetstagare eller grupper av arbetstagare. OSA betonar också vikten av att arbetstagarna har möjlighet till återhämtning. Med OSA blir det lättare att ställa krav både på undersökning av arbetsmiljön och åtgärder för de risker som beskrivs i OSA §§ 9-12.
- Se över arbetsplatsens rutiner för kränkande särbehandling. Krav på dessa rutiner finns i den tidigare föreskriften om kränkande särbehandling men uppgår nu i OSA med till stor del oförändrat innehåll. Krav på utredning av kränkande särbehandling ställs nu med stöd av § 9 i SAM. I § 10 SAM finns regler om att åtgärder mot arbetsmiljöproblem ska vidtas omedelbart. Om arbetsgivaren inte kan åtgärda de orsaker som lett till kränkande särbehandling omedelbart ska en handlingsplan upprättas. Det är viktigt att

följa upp att de arbetsmiljöproblem som lett till kränkande särbehandling försvunnit genom de vidtagna åtgärderna.

Om arbetsmiljöombuden inte är nöjda med arbetsgivarens arbete med OSA eller SAM kan frågan i första hand hänskjutas till arbetsplatsens skyddskommitté om sådan finns. Annars kan arbetsmiljöombudet begära undersökning eller åtgärd och skriftligen få bekräftelse på detta enligt AML 6:6a. Denna rätt bör dock användas med försiktighet och arbetsmiljöombudet bör stämma av detta med Unionens regionkontor innan.

## Vad betyder OSA för Unionenklubben

Unionenklubben utser arbetsmiljöombuden och har därmed också ett särskilt ansvar för att stödja dem i deras roll och stötta dem om de inte ges tillräcklig utbildning för att kunna utföra sitt uppdrag. Om arbetsmiljöombuden inte ges utbildning med anledning av OSA, ska klubben i första hand ta upp detta med arbetsgivaren genom MBL-förhandling.

I OSA §12 framgår att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. Arbetstiden regleras både i arbetstidsavtalen där det finns kollektivavtal, arbetstidslagen där kollektivavtal saknas och i arbetsmiljölagen och OSA-föreskriften. Innan förhandling i frågor som rör arbetstid med klubben, ska arbetsgivaren ha påbörjat riskbedömning och låtit arbetsmiljöombuden medverka i denna. **OSA betyder inte att klubbens möjlighet att göra överenskommelser utifrån arbetstidsavtalen har förändrats, däremot ger det klubben ökade möjligheter att försöka förhindra negativa effekter av bl a friare och alternativ förläggning av arbetstid.**

Vad som menas med arbetstidens förläggning framgår i de allmänna råden till OSA; skiftarbete, arbete nattetid, delade arbetspass, stor omfattning av overtidsarbete, långa arbetspass och långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar. OSA §12 betyder inte att dessa arbetstidsformer blir förbjudna, utan att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att ohälsa uppstår.

Dessa arbetstidsförläggningar regleras många gånger genom kollektivavtalets arbetstidsavtal, omfattningen varierar mellan avtal. Därför är det mycket viktigt att klubben och arbetsmiljöombuden har en tät kontakt för att diskutera hur arbetstiden hanteras på arbetsplatsen. Löpande kontakt är dessutom nödvändig för att säkerställa att arbetsplatsens journalföring av overtid är tillfredsställande och att arbetsmiljöombuden har tillgång till denna. Journalföringen ska göras med stöd av kollektivavtal där sådant finns, eller av föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket med stöd av arbetstidslagen där kollektivavtal saknas.

## Vad kan ni få för stöd från Unionen?

Unionens regioner erbjuder löpande olika utbildningar om arbetsmiljöarbete och om de nya föreskrifterna. Information om aktuella kurser hittar du under <http://www.unionen.se/kurser-och-aktiviteter>

Unionens regioner har också regionala arbetsmiljöombud som verkar på mindre arbetsplatser utan arbetsmiljöombud, eller ger stöd till arbetsplatser som inte har någon skyddskommitté. De

regionala arbetsmiljöombuden har god erfarenhet av att arbeta med olika arbetsmiljöfrågor och kan vara ett stöd vid mer praktiska frågor om OSA.

Vid frågor om OSA ska klubb eller arbetsmiljöombud dock i första hand vända sig till Unionens rådgivning för förtroendevalda på 0770-870 870.

## Arbetsmiljöutbildningsavtalet LO-PTK-SN

Ett nytt utbildningsavtal träffades mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv hösten 2015 och ger viss täckning för arbetsgivarens utbildningskostnader vid utbildning av chefer/arbetsledare och vidareutbildning av arbetsmiljöombud i arbetsmiljöfrågor. Med vidareutbildning av arbetsmiljöombuden menas att de ska ha genomgått en BAM-utbildning eller motsvarande. Kravet för att kunna ta del av kostnadstäckningen är att arbetsgivaren har tecknat TFA-försäkring, samt att utbildningssamordnaren som anlitas är godkänd av AFA; bland annat är Unionen en godkänd utbildningssamordnare. Fullständig information om regler finns på <https://www.afaforsakring.se/arbetsgivare--fack/arbetsmiljoutbildning/>

Arbetsmiljöutbildningsavtalets kostnadstäckning går utmärkt att använda för att utbilda chefer och arbetsmiljöombud om de nya reglerna i OSA eller om hur man undersöker och hanterar risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Unionens rekommendation är att arbetsmiljöombuden och cheferna där det är möjligt ska genomföra utbildningarna gemensamt.

## Sammanfattning

OSA ger arbetsmiljöombuden och klubben goda möjligheter att ställa krav på undersökning eller åtgärder av arbetsmiljöproblem som tjänstemän möter i sitt arbetsliv. Grunden i OSA är att det ska finnas balans mellan krav i arbetet och de resurser som arbetstagarna har till förfogande, samt att arbetsgivaren ansvarar för att åtgärda när kraven är högre än resurserna.

OSA ställer också nya krav på vilka kunskaper chefer ska ha och är en anledning för utbildning av chefer och arbetsmiljöombud.

Föreskrifterna om OSA ska läsas tillsammans med SAM.

Avtalsenheten



Niklas Hjert