



## Introduktion till OSA

Organisatorisk och social arbetsmiljö, det som tidigare benämndes psykosocial arbetsmiljö, handlar om att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa, så att alla kan trivas, må bra och prestera väl på jobbet.

OSA i sig är ett brett område och innehåller många olika saker. Föreskrifterna om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön reglerar arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling.

# Organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4

## **Organisatorisk arbetsmiljö**

- ledning och styrning
- kommunikation
- delaktighet, handlingsutrymme
- fördelning av arbetsuppgifter
- krav, resurser och ansvar

## **Social arbetsmiljö**

- socialt samspel
- samarbete
- socialt stöd från chefer och kollegor

Arbetsmiljö brukar indelas i fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

I Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 behandlas särskilt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, som ofta förkortas OSA.

Organisatorisk arbetsmiljö är till exempel

ledning och styrning av arbetet

hur vi kommunicerar med varandra, eller delar med oss av information

om vi upplever delaktighet och handlingsutrymme

hur våra arbetsuppgifter fördelas inom avdelningen

vilka krav som ställs på oss, vilka resurser och ansvar vi har i vårt arbete

Social arbetsmiljö är

Hur vi är mot varandra på arbetsplatsen

Hur vi samarbetar med varandra

Vilket stöd vi får av varandra eller av vår chef

## OSA-risker

- Arbetsmängd
- Tidsramar
- Svårighetsgrad
- Emotionell påfrestning
- Kognitiv belastning
- Övertidsarbete
- Långa arbetspass

En ohälsosam arbetssituation uppstår när **kraven** överstiger **resurserna** under en längre tid, och möjligheten till **återhämtning** inte är tillräcklig.

Precis som det finns risker i den fysiska arbetsmiljön så finns det risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Det kan till exempel vara

Mängden arbete som ska hinnas med, kanske inom en viss tidsram som är för snäv

Att vi tycker att en uppgift är för svår eller för emotionellt påfrestande.

Att vi har en hög kognitiv belastning, alltså har för många bollar i luften samtidigt

Att vi arbetar mycket övertid eller långa arbetspass utan tillräckligt med återhämtning.

En ohälsosam arbetssituation uppstår när **kraven** överstiger **resurserna** under en längre tid, och möjligheten till **återhämtning** inte är tillräcklig.

## Var uppmärksam på...

konflikter  
arbetsfördelning  
förutsättningar för samarbete  
konsekvenser av förändringar  
tidiga signaler



Ett sätt att förebygga OSA-risker är att vara uppmärksam på konflikter i arbetsgruppen  
hur arbetet är fördelat inom gruppen  
vilka förutsättningar finns för samarbete mellan medarbetarna  
konsekvenser av förändringar av olika slag, tex en omorganisation

Ha också koll på tidiga signaler på ohälsa

Tidiga signaler på ohälsa kan vara  
Bristande motivation, nedstämdhet, blir lättare irriterad än tidigare  
Försämrad koncentrationsförmåga, ökad glömska, svårare att komma igång och ta initiativ, svårare att fatta beslut  
Låg kvalitet på arbetet eller sen leverans av arbetsresultat  
Konflikter, samarbetssvårigheter, kränkningar, trakasserier  
Värk, sömnbesvär, mag-tarmbesvär  
Sjukskrivningar, sjuknärvaro, hög personalomsättning  
Olyckstillbud

## Tidiga signaler på ohälsa

- Bristande motivation, nedstämdhet, irritation
- Försämrad koncentrationsförmåga, ökad glömska, svårare att komma igång och ta initiativ, svårare att fatta beslut
- Låg kvalitet på arbetet eller sen leverans av arbetsresultat
- Konflikter, samarbetsvärigheter, kränkningar, trakasserier
- Värk, sömnbesvär, mag-tarmbesvär
- Sjukskrivningar, sjuknärvaro, hög personalomsättning
- Olyckstillbud

### Tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning

En ohälsosam arbetsbelastning handlar om mer än mängden arbete som ska utföras (se tidigare bild), och kan visa sig på olika sätt hos olika arbetstagare. Ofta kan man se en kombination av tecken och signaler hos en eller flera av arbetstagarna (eller hos sig själv) och det är då viktigt att ta ett samtal för att tillsammans med arbetstagaren försöka reda ut vad det beror på och vad du som chef kan göra.

Kränkningar och trakasserier kan bero på en ohälsosam arbetsbelastning, dock inte alltid. Det är viktigt att du som chef snabbt tar ett samtal med den/de som blir utsatta och den/de som utsätter för att reda ut vad det är som hänt och varför. Kränkande särbehandling omfattas av arbetsmiljölagstiftningen, medan trakasserier på grund av någon av diskrimineringsgrunderna omfattas av diskrimineringslagen.

## Fundera på

- Vilka OSA-relaterade risker finns på er arbetsplats?

Alla anställda har ett ansvar att bidra till en bra arbetsmiljö. Som chef har du ett extra ansvar att vara uppmärksam på riskerna i arbetsmiljön. Ett tips till dig som chef är att du tar dig en funderare på vilka OSA-relaterade risker som finns just på er arbetsplats. Gör gärna den där funderingen tillsammans med ditt skyddsombud eller med dina medarbetare. Tillsammans kan ni förebygga riskerna.