

## Tips på åtgärder i arbetsmiljöarbetet

Här finns exempel på åtgärder som kan bidra till att komma till rätta med problem och utmaningar i arbetsmiljön. Stort fokus är på de organisatoriska åtgärderna. Tipsen och exemplen har utvecklats med utgångspunkt i forskningsprojektet ”StratSAM: Strategisk samverkan för att skapa nya arbetssätt inom arbetsmiljöarbetet i offentlig sektor”.

På Suntarbetsliv finns en film och några dialogfrågor att börja med: [Hitta rätt åtgärd i arbetsmiljöarbetet](#).

### 1

#### Undersök och analysera

Första steget är att säkerställa att ni har tillräckligt med underlag för att analysera arbetsmiljön. Det kan bestå av:

- Sådant som kommer upp på arbetsplatsträffar och personalmöten
- Resultat och uppgifter från medarbetarundersökningar
- Sjukskrivningstal
- Uppgifter om oönskade händelser i arbetsmiljön
- Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete
- Riskbedömningar
- Eventuella mått på kvalitet eller säkerhet

Definiera era utmaningar i arbetsmiljön och gör sedan en ordentlig analys av orsakerna. Säkra att medarbetare och skyddsombud är involverade och kan göra medskick i både beskrivningen av utmaningarna, och i analysen av orsakerna till dem. Vissa frågor kan behöva tas upp i de forum för samverkan som ni har på olika nivåer.

### 2

#### Åtgärda

Välj åtgärder utifrån er analys av orsakerna. Om orsakerna är organisatoriska ska åtgärder sättas in där. Det utesluter inte att specifika anpassningar och åtgärder kan behövas även för enskilda individer, eller för grupper. Stäm av förslagen med medarbetare och skyddsombud. Vilka åtgärder kan vara effektiva? Se exempel på nästa sida.

### 3

#### Dokumentera, kommunicera, följ upp

Ta fram skriftliga handlingsplaner för åtgärderna. Säkerställ att alla berörda känner till vad som planeras och varför. Involvera medarbetare och skyddsombud i uppföljningen.

## Exempel på organisatoriska åtgärder

### FÖR ATT MINSKA ARBETSBELASTNING OCH KRAV

- Se över och **justera eventuell snedfördelning av arbetet** inom en arbetsgrupp, för att skapa en jämn arbetsbelastning och få en hälsosam variation under arbetsdagen.
- Gör en **uppgiftsväxling**, där en yrkesgrupp går in och tar över vissa arbetsuppgifter från en annan yrkesgrupp i syfte att frigöra tid för grunduppgifterna.
- **Tydliggör** hur arbetsuppgifter ska prioriteras och erbjud stöd vid behov.
- Öka **tydlighet om hur arbetet ska genomföras** för att minska belastningen.
- **Genomför schemaförändringar** för att förbättra bemanningen under tidpunkter med hög belastning och för att förbättra möjligheten till återhämtning mellan arbetspass.
- **Förändra** på vilket sätt ett ärende hanteras eller vilka **arbetsätt** som används för att genomföra uppgifter på, om ni identifierat brister. Här kan en grundlig processkartläggning vara en hjälp på vägen.

### FÖR ATT ÖKA TYDLIGHET, RESURSER OCH STÖD I ARBETET

- **Förtydliga** roller och ansvarsområden.
- Säkerställ tillräcklig **kompetens** i en arbetsgrupp, exempelvis genom att **uppmuntra till vidareutbildning och coaching** utifrån olika roller. Säkerställ att arbetstid frigörs.
- Förändra hur **arbetsgrupper sätts ihop och arbetar tillsammans** för att säkerställa tillräcklig kompetens, bemanning, socialt stöd med mera.
- Köp in **hjälpmedel** som underlättar genomförandet av arbetsuppgifterna.
- Säkerställ **administrativt stöd till första linjens chefer** med syfte att möjliggöra återhämtning och ett närvarande ledarskap.
- Säkerställ tillräckligt **stöd från chef till medarbetare**.
- Öka möjligheter till **återhämtning** och **kollegialt stöd** under arbetsdagen genom att exempelvis erbjuda gemensamma friskvårdsaktiviteter och friskvårdstimmar.
- Genomför **förändringar i den fysiska arbetsmiljön** som underlättar genomförandet av arbetsuppgifter.

## Exempel på åtgärder för individ och grupp

För att komma till rätta med mer långtgående problem eller utmaningar i arbetsmiljön behöver man ofta kombinera åtgärder på flera nivåer. Exempel på sådana åtgärder är:

- **Individuella arbetsanpassningar** i form av exempelvis stöd, inköp av hjälpmedel eller förändringar i arbetsinnehåll.
- **Kunskapshöjande aktiviteter** med syfte att ge medarbetare nya verktyg som underlättar arbetet och för att göra hälsosamma val.
- **Gruppstärkande aktiviteter** för att öka det kollegiala stödet eller för att få en gemensam bild av arbetsätt och målsättningar.