

Motverka ohälsosam arbetsbelastning (9 §)

9 § Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

Resurserna ska anpassas till kraven

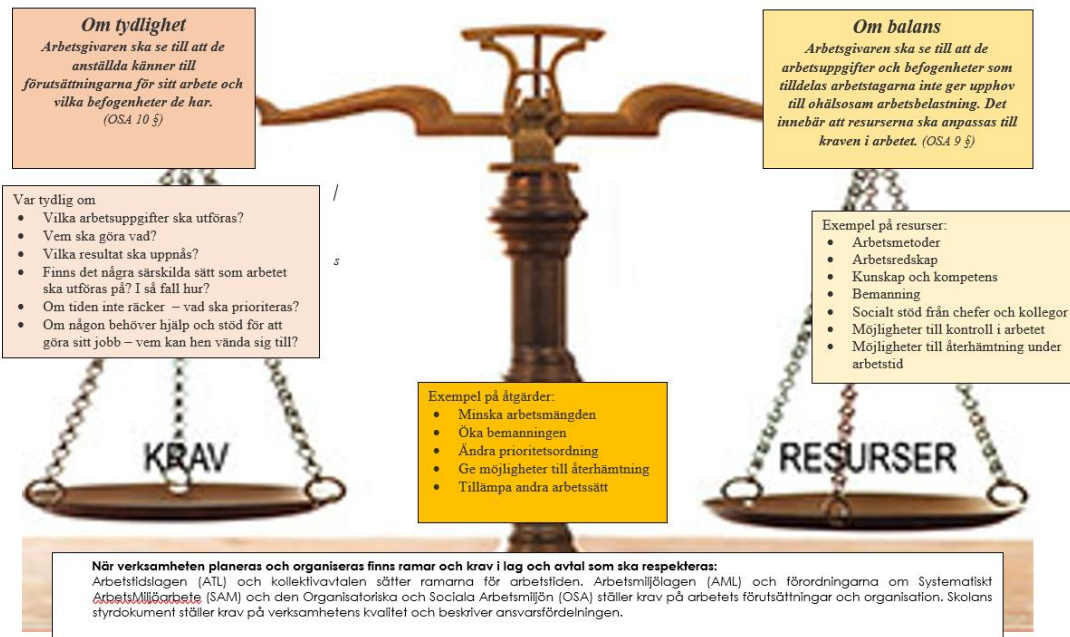
När det inte finns tillräckliga resurser för det arbete som ska utföras leder det till en obalans i förhållande till kraven i arbetet. Om denna obalans upprepas eller blir långvarig talar vi om ohälsosam arbetsbelastning. Chefer behöver vara uppmärksamma på sådana obalanser och åtgärda dem, annars riskeras ohälsa hos medarbetarna. Förskollärare och lärare är i högre grad sjukskrivna i stressrelaterade diagnoser än genomsnittet för arbetsmarknaden.

Cheferna i skolan kan tillföra medarbetarna resurser som exempelvis:

- Kompetensutveckling
- Stöd från skolledaren
- Stöd och insatser från elevhälsan
- Utökad bemanning runt klasser/grupper/elever,
- Andra övertar arbetsuppgifter, exempelvis rastvakter
- Bättre möjligheter till raster/pauser.

Riskfaktorer för ohälsosam arbetsbelastning i skolan kan exempelvis vara barn/elevgrupper där det finns stora behov av särskilt stöd, särskilt krävande föräldrar, barn/elevgrupper som upplevs vara för stora samt arbetstoppar med nationella prov och liknande. I skolan och förskolan är det inte ovanligt att det brister när det gäller att planera för, och att ta, raster och pauser. Om detta fortgår riskerar det att bidra till ohälsa.

Det är viktigt att skapa en öppen atmosfär där man kan samtala med såväl kollegor och chefer om en ohälsosam arbetsbelastning. Vi är varandras arbetsmiljö och det finns ett gemensamt ansvar att motverka ohälsosam arbetsbelastning.



[Ladda ner bilden i större format \(PDF\)](#)

Tecken och signaler hos anställda på ohälsosam arbetsbelastning

Att förebygga ohälsosam arbetsbelastning handlar för chefer ofta om att fånga upp signaler på risk för ohälsa. Tecken på ohälsosam arbetsbelastning varierar från person till person. Därför behöver chefer och arbetskamrater vara uppmärksamma på många olika typer av signaler.

Tecken på att kraven överskrider resurserna kan vara när lärare mer än tillfälligt arbetar övertid, drar in på pauser och raster eller har svårt att släppa tankarna på jobbet under sin fritid. Signaler på ohälsosam belastning kan också vara att lärare har svårigheter i sin framförhållning och kommer oförberedda till lektioner, missar möten eller elevkontakter.

Här följer ytterligare exempel på tecken och signaler:

- Sjukskrivningar, sjuknärvaro och hög personalomsättning
- Lägre kvalitet på arbetsresultatet
- Bristande motivation, nedstämd eller lättirritation
- Olyckstillbud - anställda tar större risker
- Sämre förmåga att koncentrera sig, glömska, svårigheter att komma igång, ta initiativ och att fatta beslut.
- Konflikter, svårigheter att samarbeta, kränkningar
- Värk, sömnbesvär, mag-tarmbesvär

Skolledares arbetsbelastning ska, liksom alla medarbetares, följas upp av dennes överordnade chef. Om kraven på skolledare är för stora behöver insatser göras. Exempel på åtgärder och resurser som kan tillföras rektorer och förskolechefer är:

- Utökad chefstäthet
- Kompetensutveckling
- Ytterligare kompetens, exempelvis HR, företagshälsovård, juridik, fastighetsfrågor eller specialpedagogik
- Ekonomiska resurser
- Administrativ hjälp
- Stöd från skolledarens överordnade chef

Läs mer på Arbetsmiljöverkets temasida om stress.

Mer om att motverka ohälsosam arbetsbelastning

Skolledares arbetsbelastning ska, liksom alla medarbetares, följas upp av dennes chef. De flesta skolledare har någon form av oregrerad arbetstid. Fortfarande behöver dock deras chefer följa upp att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden. Detta är särskilt viktigt då många undersökningar visar att exempelvis rektorer jobbar mellan 45-50 timmar en ”normalvecka”.

Rektorn och förskolechefer upplever också krav i arbetet genom sitt ansvar för kvaliteten, arbetsmiljön, resultaten och vanligen också budget. Därför behövs en regelbunden dialog mellan centrala chefer och skolans/förskolans chefer som specificerar de krav detta innebär och de resurser som cheferna behöver för att möta kraven.

Central kommunal ledning kan fördela arbetsmiljöuppgifter men har ändå kvar ett ansvar för att på övergripande nivå för att följa upp hur arbetsmiljöarbetet fungerar lokalt. Här kan medarbetarundersökningar, liksom en regelbunden dialog mellan rektorer/förskolechefer och deras överordnade chefer vara viktiga aktiviteter.

Parterna bakom Skol-OSA vill understryka vikten av att central ledning tar ett övergripande ansvar för arbetet i hela kommunen genom en dialog mellan central nivå och kommunens skolor/förskolor. Frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver genomsyra hela organisationen och inte ensidigt bli en lokal angelägenhet för skolledarna. Detta kan exempelvis ske genom att företrädare för central ledning/central HR-funktion regelbundet träffar skolans/förskolans samverkansgrupper och för samtal om det lokala arbetsmiljöarbetet. Det är en stor fördel om den centrala företrädaren har god kompetens i arbetsmiljöfrågor så att ett lärande samtal kan hållas och det lokala arbetsmiljöarbetet stimuleras. I detta samtal kan även data och information samlas in till den årliga centrala uppföljningen av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete.

Ibland används ordet delegation i samband med att man talar om arbetsmiljöarbete. Det är missvisande att kalla denna uppgiftsfördelning för ”delegering” eftersom det övergripande arbetsmiljöansvaret alltid ligger kvar på arbetsgivaren, d.v.s. ytterst på kommunfullmäktige/kommunstyrelse.

I sammanhanget är det viktigt att komma ihåg att om en skolledare med arbetsmiljöansvar, inte anser sig ha förutsättningarna att säkerställa arbetsmiljön, så kan denne returnera arbetsmiljöansvaret gällande den aktuella arbetsmiljöuppgiften till högre chef. Detta bör göras skriftligt där det specificeras vilken arbetsmiljöuppgift skolledaren inte har förutsättningar att säkerställa.

Skol-OSA: Ett skolanpassat stödmaterial till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Informationen riktar sig särskilt till dig som jobbar med arbetsmiljöfrågor i skolan och förskolan. Här finns råd, tips, tolkningar och stöd för skolledare och ombud i lokal och central samverkan/MBL/skyddskommitté.

Skol-OSA är ett partsgemensamt projekt mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

I skol-OSA finns texter som utvecklar och förklarar OSA:s paragrafer. Här finns också texter som riktar sig direkt till lokala och centrala samverkansgrupper, skyddskommitté eller motsvarande. Tanken är att ombud och chefer ska kunna läsa mer om OSA-paragraferna, men också få reda på hur man kan jobba med OSA i skolan och förskolan så att arbetsmiljön blir bättre.

I skol-OSA finns en verktygssida där du kan hitta olika verktyg för arbetsmiljöarbete, exempelvis OSA-checklistor och förslag till riskbedömningar.

Läsanvisning: text hämtad från föreskriften är markerad med kursiv stil.

Bakgrund

Arbetsmiljöverket har den sista mars 2016, utfärdat nya föreskrifter, Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), AFS 2015:4. Människor ska inte bli sjuka på grund av exempelvis ohälsosam arbetsbelastning eller kränkande särbehandling.

Avtalsparterna (SKL och Lärarnas Samverkansråd) valde i november att prolongera HÖK 12 och tillsatte i samband med detta fem arbetsgrupper. En av dessa arbetsgrupper handlar om arbetsmiljö och ansvarar för att utarbeta ett stödmaterial med utgångspunkt i OSA för förskolans och skolans verksamhet. Parterna vill understryka det gemensamma ansvaret för ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan och ser positivt på de nya föreskrifterna. Föreskrifterna är tydliga och konkreta och kan på så sätt bidra till en god utveckling ifråga om att förebygga ohälsa.

En god organisatorisk och social arbetsmiljö gynnar även förskolans och skolans måluppfyllelse.