

# BILAGA 1: Systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverket

## Kunskap och ansvar

Arbetsgivare och chefer eller andra arbetstagare med uppgifter inom arbetsmiljöarbetet ska ha grundläggande kunskaper om den lagstiftning de omfattas av, bland annat arbetsmiljölagen, systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och de föreskrifter som gäller för den egna verksamheten.

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren undersöker och åtgärdar de risker som finns på jobbet. De anställda ska inte skadas, bli sjuka eller må dåligt av sina arbetsuppgifter.

Undersökningar och förbättringar av arbetsmiljön ska göras ofta och finnas med i företagets rutiner.

Om risker upptäcks måste de åtgärdas.

## Arbetet sker systematiskt i fem steg:

Chefen har ansvaret för att arbetsmiljöarbetet görs systematiskt genom att

- Undersöka arbetsmiljön
- Bedöma riskerna
- Skriva en handlingsplan
- Åtgärda riskerna
- Kontrollera om åtgärderna har fungerat

## Samverkan i arbetsmiljöarbetet

Chefen måste ta hänsyn till vad de anställda tycker om arbetsmiljön. Därför ska både anställda och skyddsombud vara med i arbetsmiljöarbetet:

- När arbetsmiljön undersöks
- När åtgärder bestäms för att minska eventuella risker
- Om genomförda åtgärderna har fungerat

## Olika sätt att undersöka arbetsmiljön

Det finns olika sätt att undersöka arbetsmiljön.

- Prata om arbetsmiljön på personalmöten
- Enskilda samtal med de anställda
- Göra mätningar av ljudet, ljus och luft
- Skyddsronder

## Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet

En gång om året ska arbetsgivaren göra en uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Den årliga uppföljningen innebär att den ansvariga chefen ska kontrollera att:

- De krav som ställs i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete uppfylls
- Arbetsmiljöarbetet fungerar

- Åtgärderna får effekt med lägre risker och bättre arbetsmiljö för alla arbetstagare

Den årliga uppföljningen kan liknas vid en internrevision av arbetsmiljöarbetet.

## Vad behöver vara skriftligt?

Alla arbetsgivare ska formulera riskbedömning och handlingsplan skriftligt.

Arbetsgivare med minst tio arbetstagare ska även ha arbetsmiljöpolicy, rutiner, fördelning av arbetsmiljöuppgifter och uppföljning av arbetsmiljöarbetet skriftligt.

## Referenser

- Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4. Bok. Arbetsmiljöverket 2016.
- Guide för en bättre arbetsmiljö. Broschyr. Arbetsmiljöverket. 2016.
- Arbetsmiljöarbete. Broschyr. Arbetsmiljöverket. 2014.
- Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1

## BILAGA 2: HPI Arbetsplatsprofil – Historik

### 1970-talet

I slutet av 1970-talet påbörjade Sture Malmgren och Gunnar Andersson ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete på Saab-Scania (numera Saab AB) i Linköping med betoning på psykosocial miljö. Arbetet omfattade både stora psykosociala projekt, studier, kartläggningar och praktiskt arbete. En utgångspunkt var studien "På jakt efter hälsoprofilen" 1976, en C- och D-uppsats i sociologi vid Linköpings Universitet, på samtliga anställda i åldersgruppen 50 – 59 år på företaget. Några resultat från studien var anmärkningsvärda, inte minst ett starkt samband mellan hög sjukfrånvaro och fysisk inaktivitet, men också med lägre utbildning och lägre ansvarsnivå i arbetet. Studien fick stor uppmärksamhet i massmedia och resulterade bl a i att ännu mer resurser avsattes för friskvård och psykosocialt arbete på företaget.

### 1980-talet

Resultat från "På jakt efter Hälsoprofilen" och årliga sammanställningar/analyser av sjukfrånvaro bland de anställda på Saab AB utmynnade i bildandet av en partsammansatt grupp "BOF" (Begränsa Orsakerna till Frånvaron), som hade till uppgift att både analysera och föreslå/genomföra åtgärder för att minska sjukfrånvaron. I motsats till i övriga Sverige innebar BOF-gruppen att problematiken med sjukfrånvaron på ett nyanserat sätt kunde diskuteras tillsammans mellan de fackliga organisationerna, personalavdelningen, Företagshälsovården och Friskvården och att samstämmiga adekvata åtgärder kunde genomföras.

### 1992

Ett utvecklingsarbete genomfördes tillsammans med Nordöstra Landstingsområdet, Stockholms Läns Landsting. Arbetet, som finansierades från Arbetslivsfonden, hade som målsättning att ta fram ett verktyg för att både kartlägga och arbeta med psykosocial miljö ute på företagen. Ett arbetsplatsprogram, som kallades för "Arbetsmiljöprofilbedömning" utvecklades utifrån de gjorda erfarenheterna. Idén var att i samma anda som i Hälsoprofilbedömningen genomföra dessa "Arbetsmiljöprofilbedömningar" genom enskilda möten med alla anställda i en arbetsgrupp.

### 1993

Den första pilotkursen i "Arbetsmiljöprofilbedömning" genomfördes under 2 + 2 dagar med 26 auktoriserade hälsoprofilbedömare på Stråkenshus utanför Motala. De praktiska erfarenheterna i kursens praktiska moment resulterade i en del kompletteringar och korrigeringar. Innehållet i "Arbetsmiljöprofilbedömning" förtydligades till att omfatta Ledningsklimat, Egenkontroll, Arbetsgemenskap, Stimulans i arbetet och Stress.

### 1995

Det första seminariet för utbildade Arbetsmiljöprofilbedömare genomfördes. Då bestämdes bl a:

- Att "Arbetsmiljöprofilbedömning" skulle ändras till Arbetsprofilbedömning
- Att frågeformuläret till Arbetsprofilbedömning skulle kompletteras med en "arkivblankett" för att både möjliggöra och begränsa anteckningar från genomförda Arbetsprofilbedömningar.

## 1998

Det andra seminariet för utbildade Arbetsprofilbedömare genomfördes.

Då introducerades också Klimatprofilbedömning, utvecklad av beteendevetare Susanne Bergman i Linköping. Syftet med Klimatprofilbedömningen var att låta varje anställd i en arbetsgrupp bedöma hur man upplevde den arbetsgrupp man tillhörde med avseende på ledarskap, öppenhet, samarbete, kommunikation och effektivitet.

Den första pilotkursen i Ledarprofilbedömning genomfördes i Linköping under 2 + 2 dagar. Ledarprofilbedömningen kompletterade arbetet med både Arbetsprofilbedömningen och Klimatprofilbedömningen med fokus på ledarskapet. Utgångspunkten var att låta chefen för den aktuella arbetsgruppen bedöma hur han/hon bedömde sin personals uppfattning om den egna förmågan att vara Företagsföreträdare, Medmänniska, Problemlösare och Administratör.

Begreppet MEGA (MEdvetandeGörAnde) lanserades som ett samlingsnamn för Hälsoprofil-, Arbetsprofil-, Klimat- och Ledarprofilbedömning, ett koncept för utveckling av Hälsa, Arbetsklimat och Produktivitet.

## 1999 – 2004

Metoderna Arbets-, Klimat- och Ledarprofilbedömning lärdes ut i kurser, som omfattade 2 + 2 dagar.

Ledarprofilbedömningen kompletterades med en enkät till personalen om hur man uppfattar sin chefs förmåga att vara Företagsföreträdare, Medmänniska, Problemlösare och Administratör. Detta möjliggjorde en direkt jämförelse mellan chefens uppfattning och personalens uppfattning.

## 2005 – 2008

Kursen i Arbets-, Klimat- och Ledarprofilbedömning minskade till 2 + 1 dagar och genomfördes också på flera skolor med friskvårdsutbildningar som ett komplement till kursen i Hälsoprofilbedömning.

## 2009

Sedan 2009 har vi utvecklat HPI Arbetsplatsprofil i samråd med erfarna Hälsoprofilbedömare vid bland annat HPI-seminarier, specialister inom området psykosocial arbetsmiljö och flera Företagshälsor. HPI Arbetsplatsprofil provades också på flera håll med ett positivt resultat. Avsikten var att utgå från tidigare erfarenheter och samla allt i en produkt och därmed ersätta både Arbets-, Klimat- och Ledarprofilbedömning.

## 2011

Vi lanserade HPI Arbetsplatsprofil med start 2011-11-15.

## 2012-2014

Under dessa år utbildade vi i HPI Arbetsplatsprofil hos många av våra kunder. HPI Arbetsplatsprofil används både som ett komplement till Hälsoprofilbedömning och separat, ofta som underlag för samtal.

## 2015

Vi genomförde det 26:e årliga HPI-seminariet för våra mest erfarna användare av våra tjänster. För deltagarna presenterades förslag till två kompletterande frågor i HPI Arbetsplatsprofil, en om oro inför framtiden och en om arbetstidens längd. Idén till dessa frågor är hämtade från SBU-rapporten Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom – En systematisk litteraturöversikt.

Under hösten vidareutvecklade vi HPI Arbetsplatsprofil till att omfatta följande fritt valbara fyra kategorier:

- Psykosocial arbetsmiljö med individ, grupp och ledarskap, 15 frågor
- Fysisk arbetsmiljö, 9 frågor
- Olycksfall, risker och säkerhet, 6 frågor
- Kränkande särbehandling, 5 frågor

Förändringen lanserade vi 25 november.

Kategorierna och frågorna är förankrade i Arbetsmiljöverkets "Systematiskt arbetsmiljöarbete" (AFS 2001:1) och "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (AFS 2015:4).

## 2016

I början av året presenterade vi nyheten att HPI Arbetsplatsprofil kan registreras och sparas under en Hälsoprofilbedömning eller en HPI Hälsoscreening i Plustoo. Eftersom all information finns samlad på samma ställe sparar det mycket tid vid registreringen.

## 2017

Vi införde i Plustoo att alla fyra kategorier är förvalda, men samtliga kategorier är fortfarande fritt valbara.

Redan vid besvarandet av frågorna i HPI Arbetsplatsprofil via Todaytoo.com kan deltagarna nu skriva kommentarer i respektive kategori. Detta är användbart för HPI Arbetsplatsprofil både som enkät och inför ett samtal. De samlade kommentarerna kan ge en mer nyanserad bild av arbetsplatsen.