UPPSALA
UNIVERSITET

Checklista för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA)

Enligt arbetsmiljölagen och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren ha kännedom om vilka arbetsmiljörisker som finns i den egna verksamheten. Denna checklista är en del av Uppsala universitets arbetsmiljörond för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den besvaras i samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det rekommenderas att checklistan besvaras av arbetsmiljögrupp/motsvarande, där skyddsombud ska ingå. Syftet med checklistan är att säkerställa att kunskap och förutsättningar finns för att arbeta systematiskt med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på institutionen/motsvarande. Checklistan bör kompletteras med enkät för OSA som riktar sig till medarbetare för att fånga upp deras upplevelse av arbetsmiljön. Rekommendationen är att checklistan besvaras årligen och att enkäten genomförs vartannat år. Om någon del behöver åtgärdas förs det in i *mall för riskbedömning och handlingsplan* som är en del av plan för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Frågorna utgår från Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och har ett likavillkorsperspektiv. Checklistan bygger på Thomas Jordans *checklista till föreskrifterna organisatorisk och social arbetsmiljö (april 2016).*

Institution/motsvarande:

Genomförd datum:

Medverkande:

Område					
Systematiskt arbetsmiljöarbete	**Ja**	**Delvis**	**Nej**	**Åtgärd/Kommentar**	**Föra in i risk-bedömning och handlingsplan (plan för SAM) (Ja/Nej)**
❑ Finns det ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på institutionen/motsvarande som inkluderar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön? • Undersöks den organisatoriska och sociala arbetsmiljön regelbundet för att upptäcka eventuella risker för ohälsa? • Bedöms de risker för ohälsa som framkommer i undersökningar? • Bedöms risker för ohälsa, inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, inför en planerad förändring? • Vidtas vid behov åtgärder inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att ta bort eller minimera risker för ohälsa? • Tas det fram en handlingsplan för de risker som inte kan åtgärdas direkt? • Följs arbetet upp för att se att åtgärderna har förväntad effekt? • Beaktas ett likavillkorsperspektiv i ovanstående delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet, för att uppmärksamma till exempel om olika grupper utsätts för olika typer av risker, om risker får olika konsekvenser för olika grupper, och om det därför behövs olika åtgärder för olika grupper? *Grupper kan definieras utifrån till exempel diskrimineringsgrunderna, olika befattningar och anställningstid.*					

Kunskaper	**Ja**	**Delvis**	**Nej**	**Åtgärd/Kommentar**	**Föra in i risk-bedömning och handlingsplan (plan för SAM) (Ja/Nej)**
❑ Har chefer och arbetsledare kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning?					
❑ Har chefer och arbetsledare kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier?					
❑ Finns det rimliga förutsättningar för cheferna och arbetsledarna att omsätta dessa kunskaper i praktiken?					
Mål	**Ja**	**Delvis**	**Nej**	**Åtgärd/Kommentar**	**Föra in i risk-bedömning och handlingsplan (plan för SAM) (Ja/Nej)**
❑ Känner chefer och arbetsmiljögrupp till Uppsala universitets *Policy för arbetsmiljö och lika villkor för Uppsala universitet* där övergripande mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ingår?					
❑ Har institutionen/motsvarande arbetat vidare med att konkretisera och ta fram egna mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på institutionen/motsvarande(ej lagkrav)? Om ja: ▪ Känner medarbetarna till målen? ▪ Har medarbetarna haft möjlighet att vara delaktiga i arbetet med att ta fram målen, t ex genom att skyddsombudet deltagit? ▪ Har målen dokumenterats skriftligt?					

Arbetsbelastning	**Ja**	**Delvis**	**Nej**	**Åtgärd/Kommentar**	**Föra in i risk-bedömning och handlingsplan (plan för SAM) (Ja/Nej)**
❑ Har institutionen/motsvarande välfungerande rutiner för att identifiera om ohälsosam arbetsbelastning förekommer hos medarbetarna?					
❑ Kan chefer och arbetsledare minska kraven och/eller öka resurserna för medarbetarna om det förekommer ohälsosam arbetsbelastning?					
❑ Känner medarbetarna till: • Vilka arbetsuppgifter de ska utföra? • Vilket resultat som ska uppnås med arbetet? • Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på, och i så fall hur? • Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras? • Vem de ska vända sig till för att vid behov få hjälp och stöd för att utföra arbetet?					
❑ Förekommer starkt psykiskt påfrestande arbete (arbetsuppgifter eller arbetssituationer) på institutionen/motsvarande som kan leda till ohälsa? Exempel på uppgifter och situationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande är att bemöta människor i svåra situationer, utsättas för trauman, lösa konflikter, fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår.					
❑ Har institutionen/motsvarande välfungerande rutiner för att uppmärksamma och åtgärda problematik som beror på psykiskt påfrestande arbete?					

Arbetstid	**Ja**	**Delvis**	**Nej**	**Åtgärd/Kommentar**	**Föra in i risk-bedömning och handlingsplan (plan för SAM) (Ja/Nej)**
❑ Finns det risk för att arbetstidens förläggning leder till att medarbetare råkar ut för ohälsa? Det kan till exempel handla om: • Stor omfattning av övertidsarbete • Långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar, dvs gränslöst arbete					
❑ Har institutionen/motsvarande välfungerande rutiner för att uppmärksamma och åtgärda eventuell problematik som beror på arbetstidens förläggning?					
❑ Beaktas möjligheten för medarbetare att kunna förena arbete och privatliv, exempelvis i samband med fördelning av arbete och planering av mötestider.					
Sociala hälsorisker – kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier	**Ja**	**Delvis**	**Nej**	**Åtgärd/Kommentar**	**Föra in i risk-bedömning och handlingsplan (plan för SAM) (Ja/Nej)**
❑ Känner medarbetarna till: - Uppsala universitets riktlinjer för åtgärder mot kränkande särbehandling? - Uppsala universitets riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen?					
❑ Har prefekt/motsvarande klargjort att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier inte accepteras på institutionen/motsvarande?					

❑ Har institutionen/motsvarande välfungerande rutiner för att, vid behov, hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier?					
❑ Känner medarbetarna till institutionens/motsvarande rutiner? • Är det tydligt vem medarbetaren ska vända sig till om den upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier? • Är det tydligt vad som händer med informationen? • Är det tydligt hur medarbetaren vid behov kan få stöd?					