

CHECKLISTA / ARBETSMILJÖ

Stress, resurser och förutsättningar

Ett hållbart arbetsliv kräver hållbara arbetsplatser med en organisation som balanserar krav och resurser och som ger medarbetarna möjlighet till återhämtning. I den här checklistan sammanfattar vi vad du som förtroendevald kan göra på din arbetsplats för att den ska präglas av hållbarhet, istället för stress och ohälsa.

När politiska krav på effektivisering leder till slimmade organisationer, innebär det i praktiken att anställda förväntas göra mer, men med samma resurser. En situation som riskerar leda till ohälsa och sjukdom.

Resurser kan till exempel vara tillräckligt många i verksamheten, att varje anställd har tillräckligt med tid och rätt verktyg för att utföra sina arbetsuppgifter, att kompetensutvecklingen fungerar och att lönesättningen upplevs som rättvis.

Hur mår din arbetsplats? Och vad kan du som förtroendevald göra för att din arbetsplats ska bli mer hållbar och hälsosam?

Här är några tips för att komma igång. Och kom ihåg att ta hjälp av andra förtroendevalda och skyddsombud!

- **Synliggör vikten av balans mellan arbete och privatliv.**
 - Betona för arbetsgivaren att balans mellan arbete och privatliv och förutsättningar för en god återhämtning är en vinst både för den enskilde och för verksamheten.
 - Om arbetsgivaren ställer krav på att nå anställda utanför arbetstid – fråga varför. Alla behöver inte vara nåbara hela tiden.
- **Diskutera balansen mellan krav och resurser.**
 - En god arbetsmiljö förutsätter att varje anställd har rimliga förutsättningar för att kunna utföra sina arbetsuppgifter – hur ser det ut hos er?
 - Förväntningarna på den enskildes prestation i arbetet måste vara realistiska i förhållande till förutsättningarna. Verka för att frågan tas upp i medarbetar-/målsamtalen på arbetsplatsen.
 - Prioriteringarna ska vara tydliga – om de inte är det måste anställda kunna lita på att få stöd med prioriteringen av sin chef om det skulle behövas.

- **Verka för ett arbetsmiljöperspektiv i budgetdiskussionerna på arbetsplatsen.**
 - Lyft frågan om arbetsmiljön när budget och verksamhetens uppdrag diskuteras.
 - Synliggör arbetsmiljörisker med alltför slimmade organisationer.
 - Begär konsekvensanalyser om lediga tjänster inte tillsätts.
 - Var uppmärksam på frekvensen av ensamarbete på arbetsplatsen. Begär motivering och riskanalys av arbetsgivaren om man vill införa ensamarbete på tjänster som tidigare inte haft det.
- **Utveckla och kvalitetssäkra arbetet enligt OSA-föreskriften på arbetsplatsen.**
 - Utred hur OSA-arbetet fungerar och diskutera med arbetsgivaren hur det kan förbättras.
 - Undersök skyddsombudens möjlighet till inflytande i frågor som arbetsbelastning och arbetstid. Uppmuntra arbetsgivaren att se dem som en resurs!
- **Arbetsmiljölagen ställer krav på att alla chefer har kunskaper och förutsättningar i arbetsmiljöarbetet. Hur ser det ut hos er?**
 - Ställ krav på att varje chef med arbetsmiljöansvar har resurser och befogenheter som matchar ansvaret.
 - Ställ krav på att chefer med personalansvar har kunskaper i hur en ohälsosam arbetsbelastning kan förebyggas.
 - Ställ krav på att chefer med personalansvar har tillräckligt med utrymme i tjänsten för att kunna arbeta aktivt och förebyggande med arbetsmiljön.
- **Utveckla samarbetet mellan ST på arbetsplatsen och skyddsorganisationen.**
 - Bevaka att skyddsombuden har tid och möjlighet att utföra sitt uppdrag.
 - Hjälプ till att skydda skyddet – att vara skyddsombud kan innebära en utsatthet, speciellt om det handlar om att påtala risker och brister i arbetsmiljön eller kräva mer eller mindre kostsamma åtgärder.

