

WEBBINARIUM

Hur hanterar man sociala hälsorisker på arbetet?



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap



Riktlinjer för

Hantering av sociala risker på arbetet

– kränkande särbehandling och mobbning

Bakgrund & lagstiftning

Ett internationellt uppmärksammat fenomen

WHO
ILO
EU

> 30 års
forskning



Risk – Ansvar att skydda



Duty of Care

Sverige



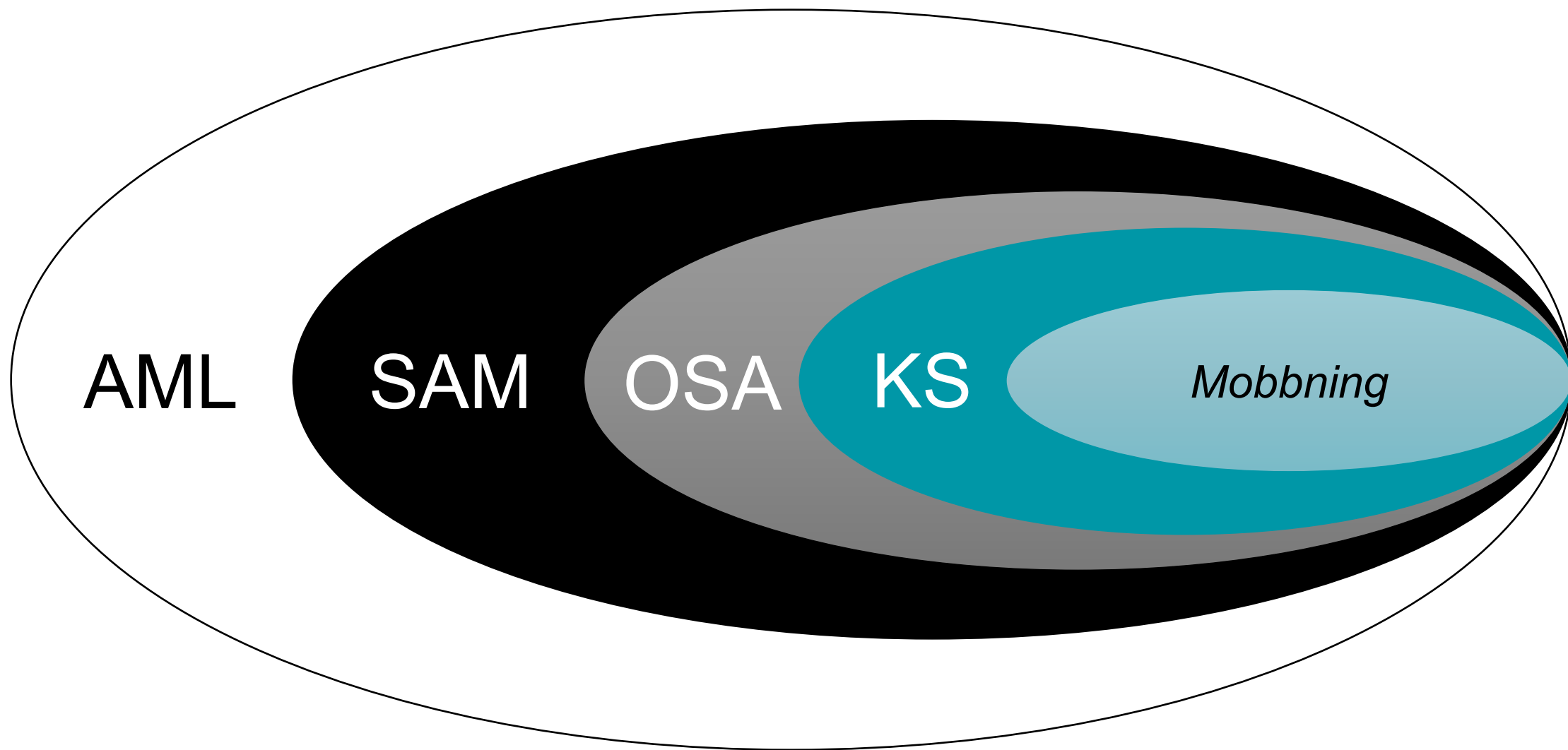
2016

1993

1980-talet

≈ 20%

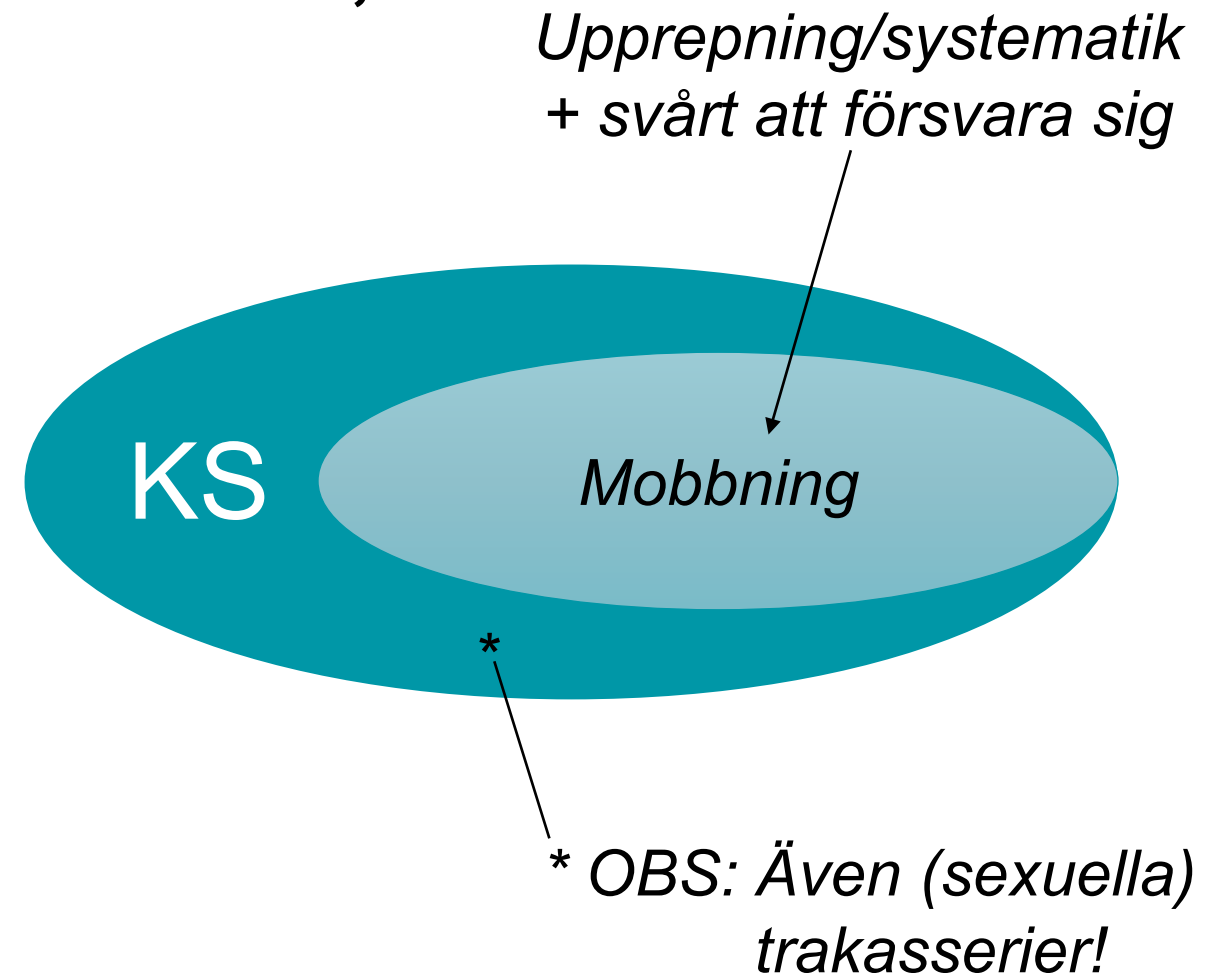
Skydda mot risker för skada, olyckor och sjukdom



Skydda mot risker för skada, olyckor och sjukdom

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. (4 § AFS 2015:4)



Skydda mot risker för skada, olyckor och sjukdom

Arbetsmiljölagstiftningens

KRAV

Allmänna

Konkreta

Riktlinjer för

Hantering av sociala risker på arbetet

– kränkande särbehandling och mobbning

Grundprinciper för all hantering

Starka krafter – upplevd orättvisa

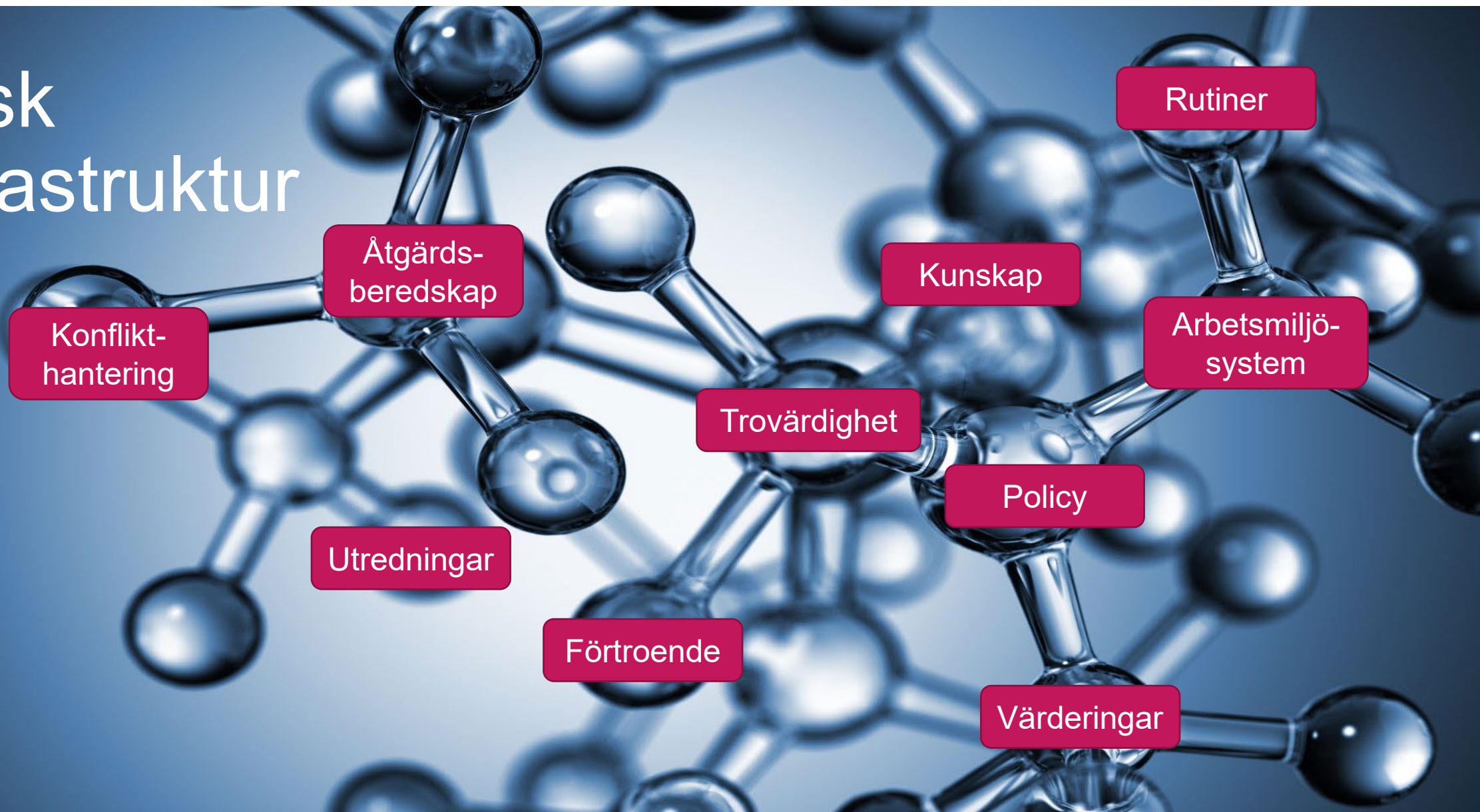
Tre centrala begrepp

Respekt

Saklighet

Systematik

Etisk infrastruktur



Riktlinjer för

Hantering av sociala risker på arbetet

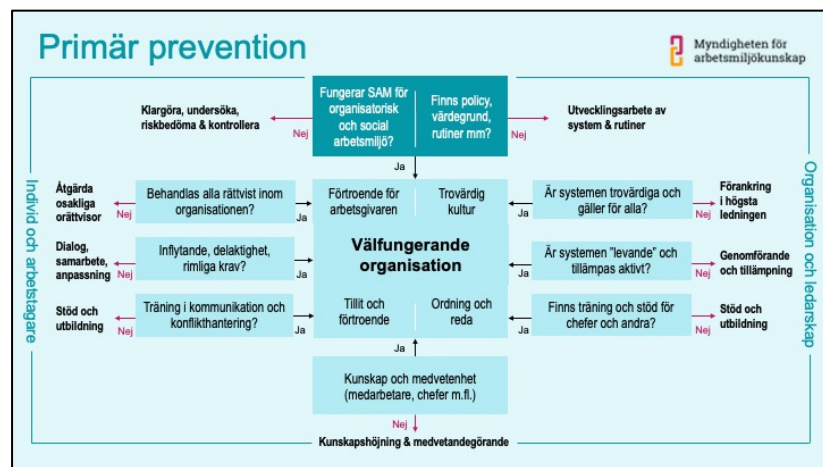
– kränkande särbehandling och mobbning

Rekommendationer

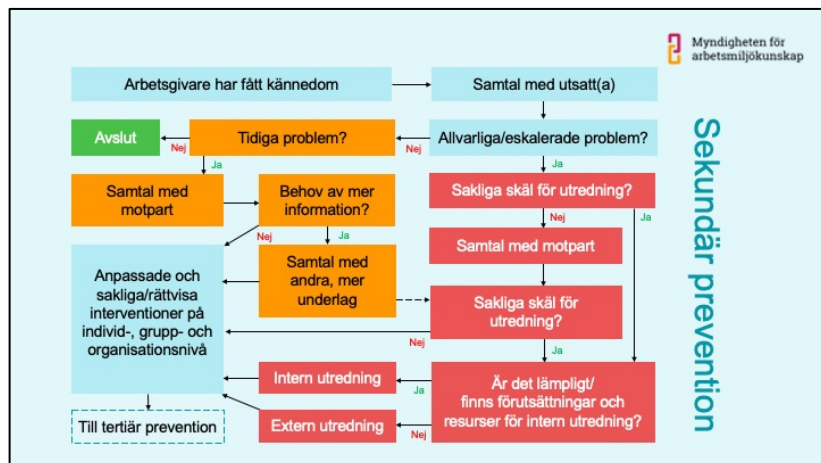
– flödesscheman

Tre flödesscheman

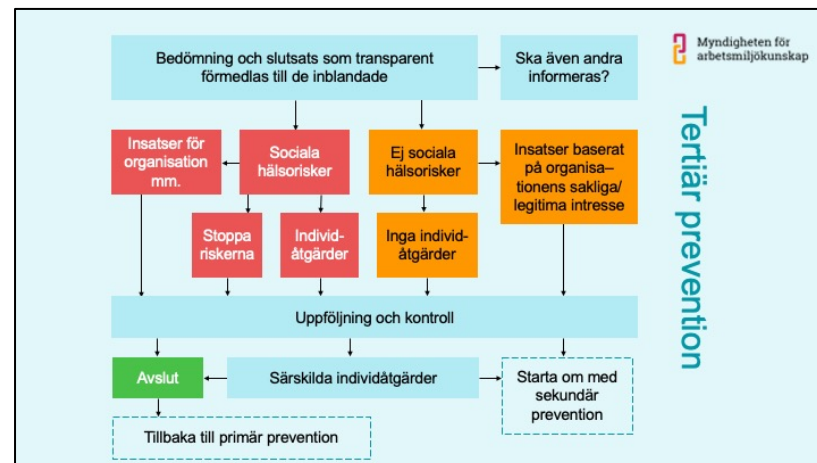
Förebyggande



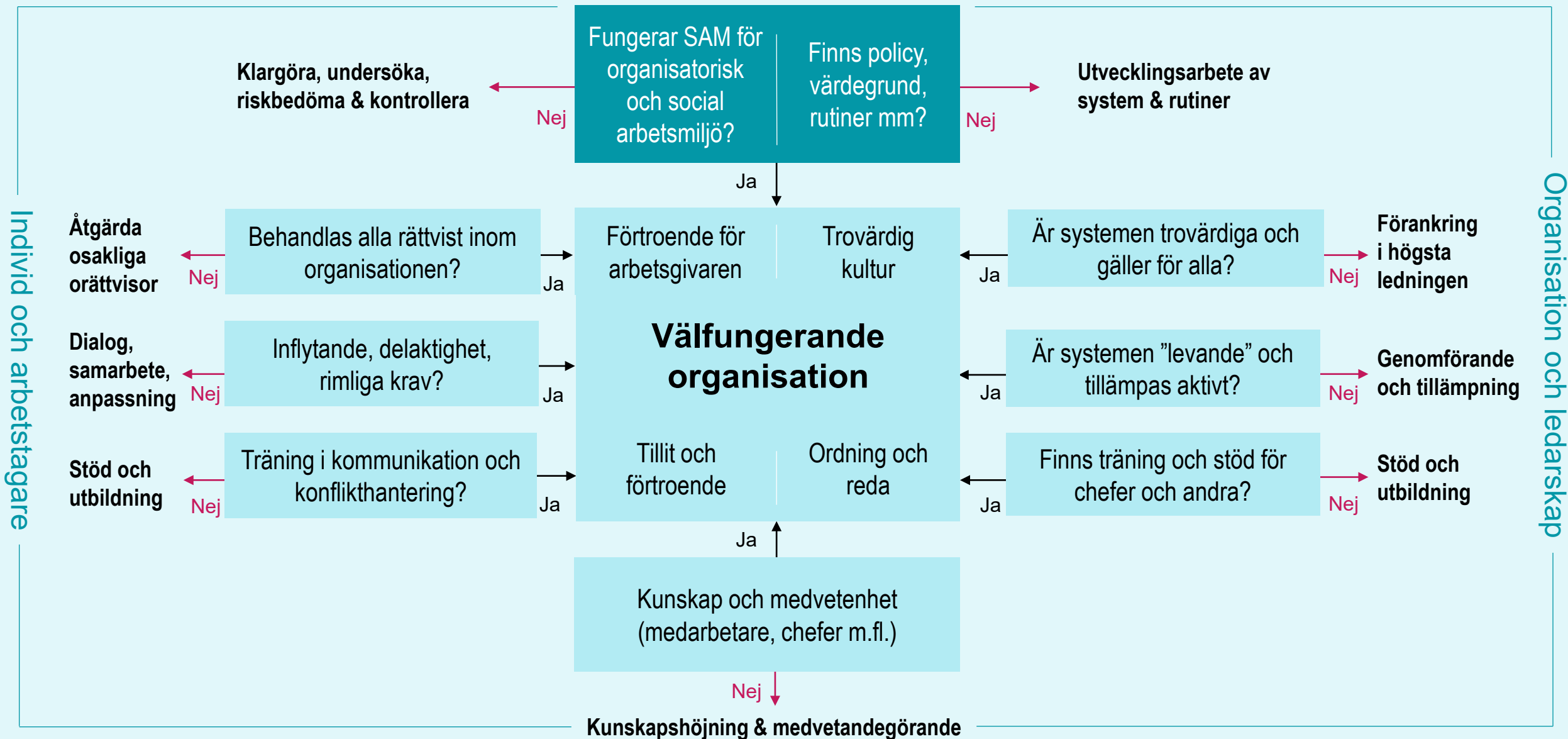
Åtgärdande



Uppföljande



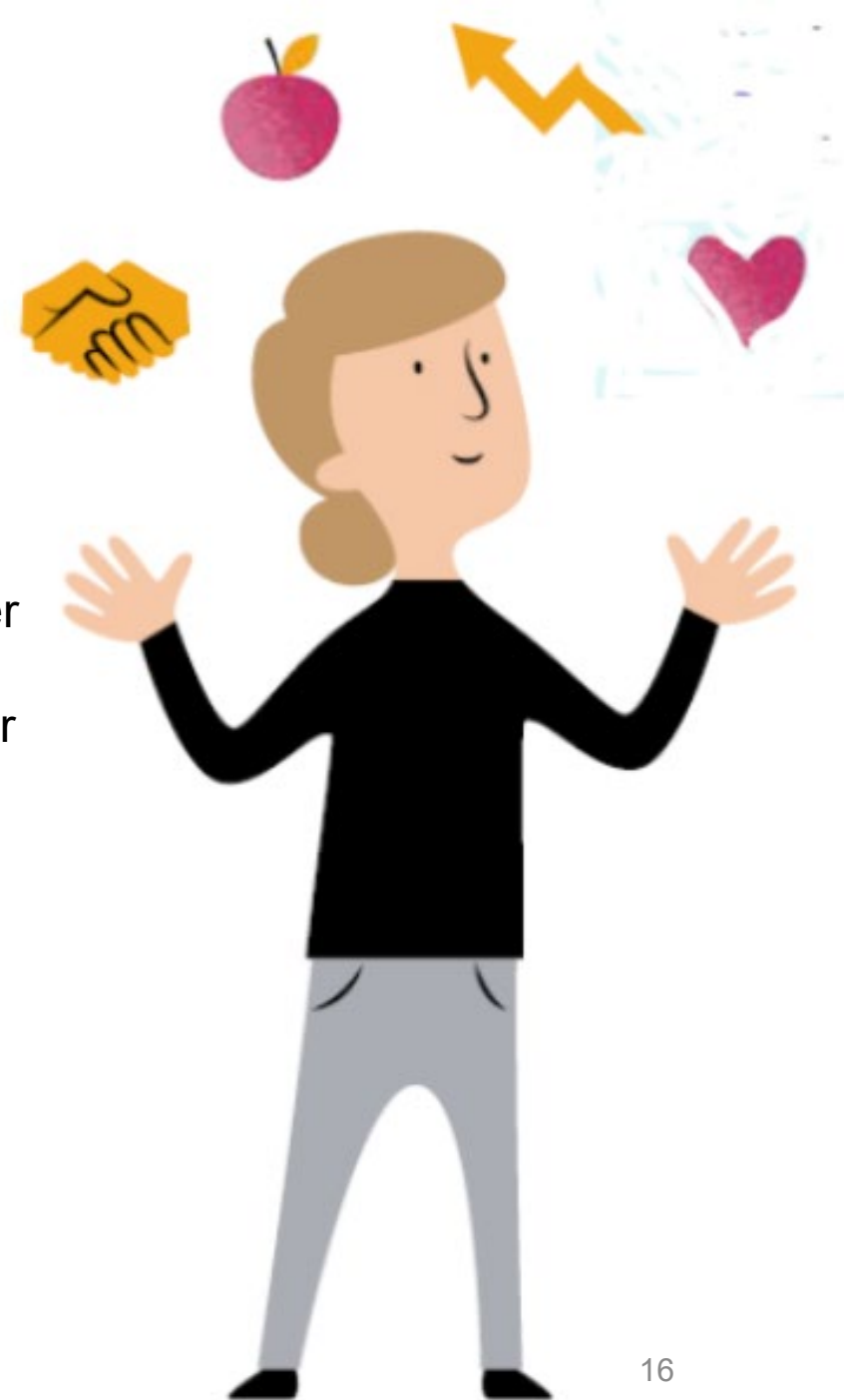
Primär prevention



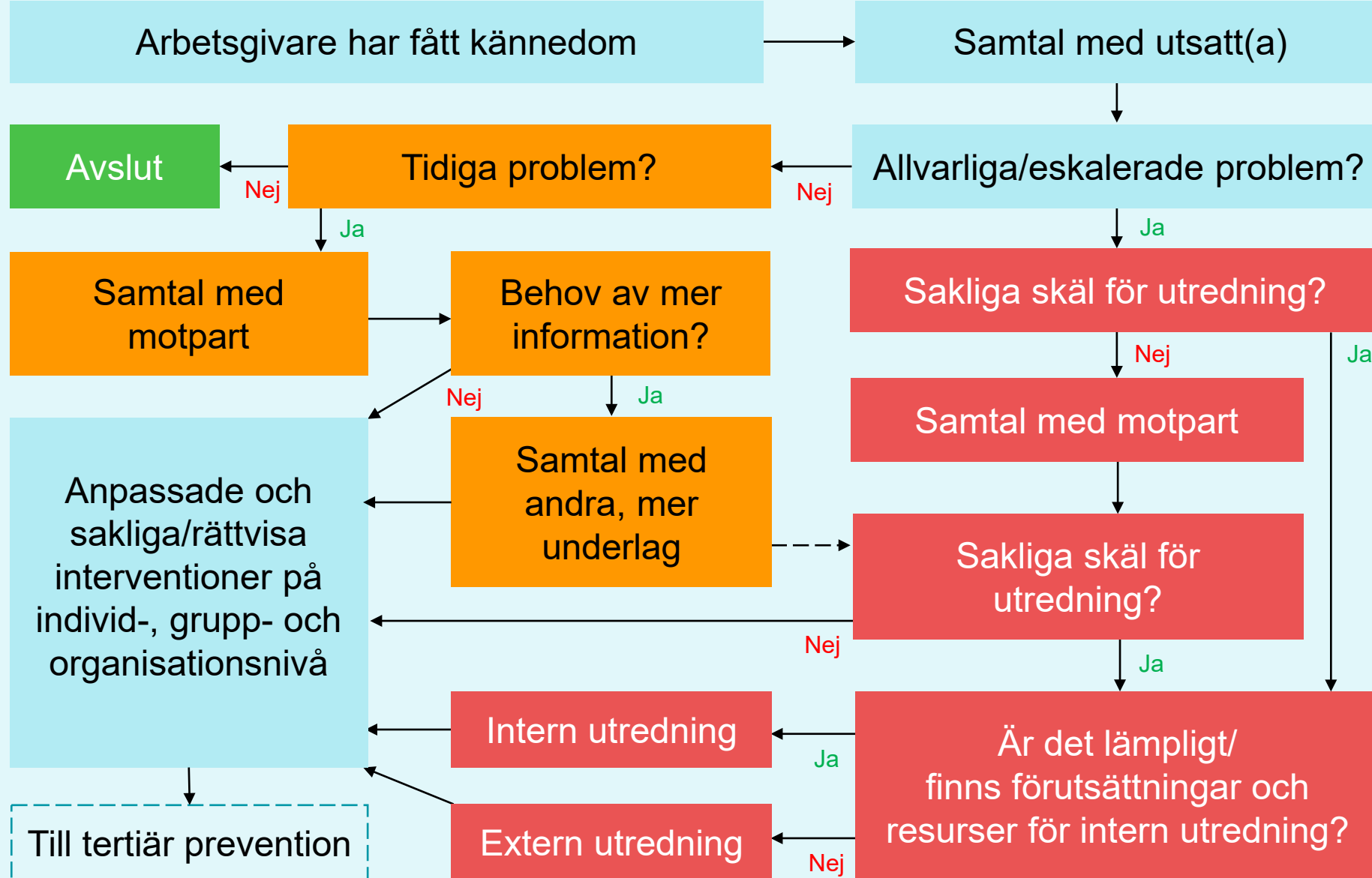
Checklista

- Vilka frågor skall man ställa i det förebyggande arbetet?

1. Fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet?
2. Finns nödvändiga arbetsmiljösystem (policy etc.)?
3. Är dessa arbetsmiljösystem trovärdiga?
4. Tillämpas dessa policyer och riktlinjer aktivt ?
5. Finns utbildningar och stöd för chefer och andra centrala personer?
6. Finns det kunskap och medvetenhet hos chefer och anställda om sociala hälsorisker?
7. Finns kommunikationsträning och kunskap om tidig konflikthantering?
8. Finns det delaktighet, inflytande och rimliga krav?
9. Behandlas anställda rättvist?



Sekundär prevention

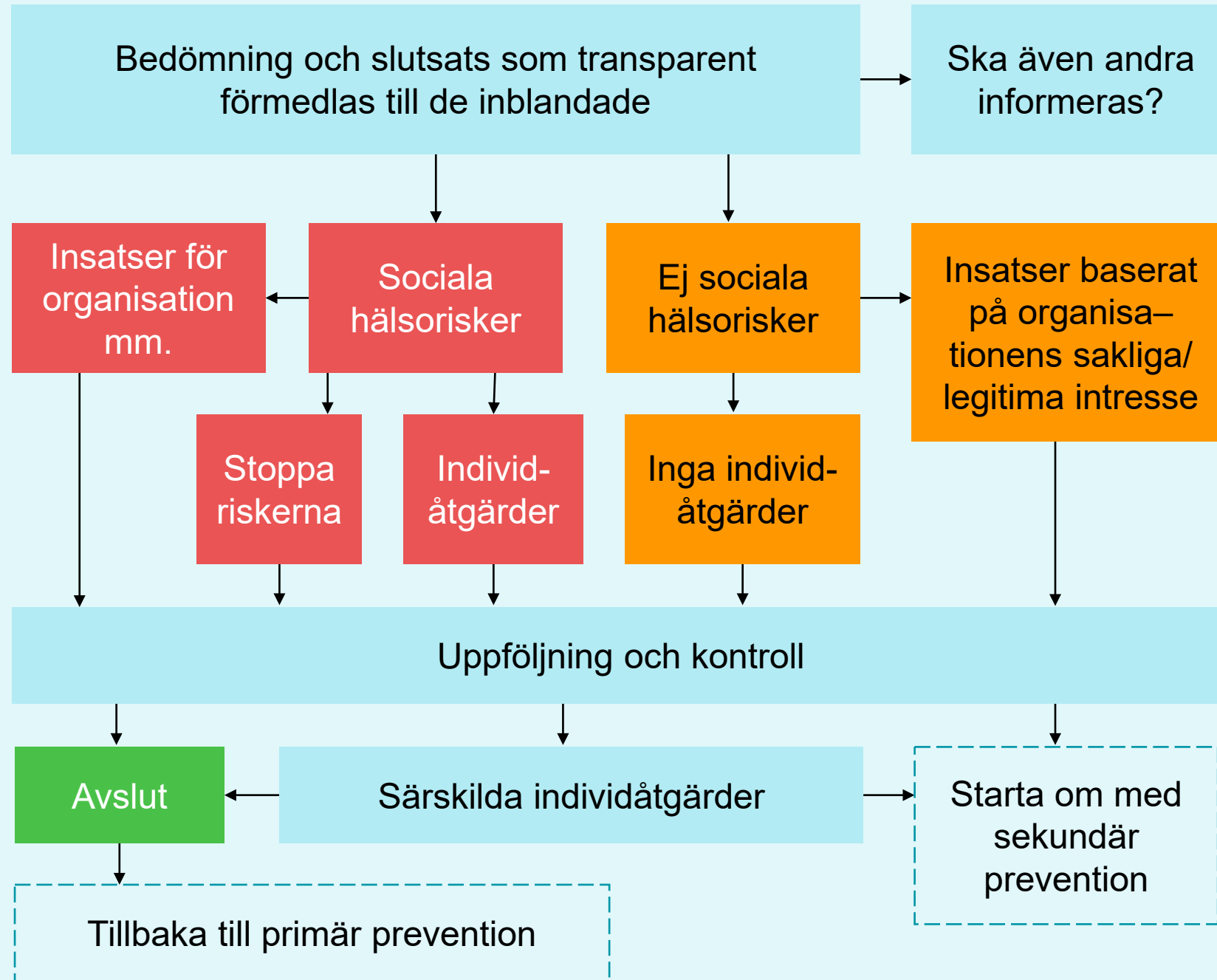


Sex frågor i samtal med utsatt(a)

Sex frågor:

1. **Hur länge har situationen pågått?** Ju längre tid desto högre allvarlighetsgrad.
2. **Vilket slags handlingar rör det sig om?** Personorienterade handlingar indikerar högre allvarlighetsgrad.
3. **Hur ofta äger handlingarna rum?** Hög frekvens av handlingar eller av handlingarnas konsekvenser indikerar högre allvarlighetsgrad.
4. **Kan du påverka situationen?** Ju mer maktlös och rädd någon upplever sig desto högre allvarlighetsgrad.
5. **Finns stöd?** Om stöd saknas ökar känslan av maktlöshet, vilket ökar risken för ohälsa och därmed allvarlighetsgraden.
6. **Föreligger en hälsorisk?** Ohälsa indikerar förhöjd allvarlighetsgrad.

Tertiär prevention

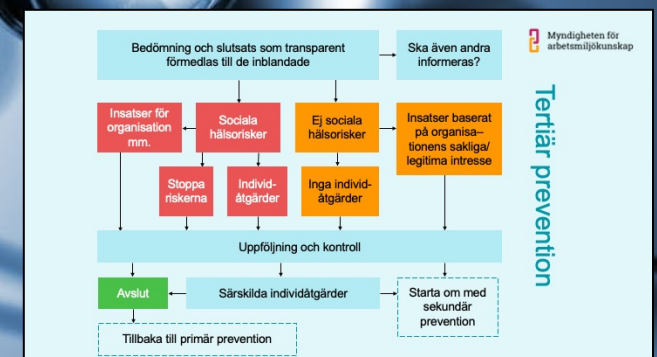
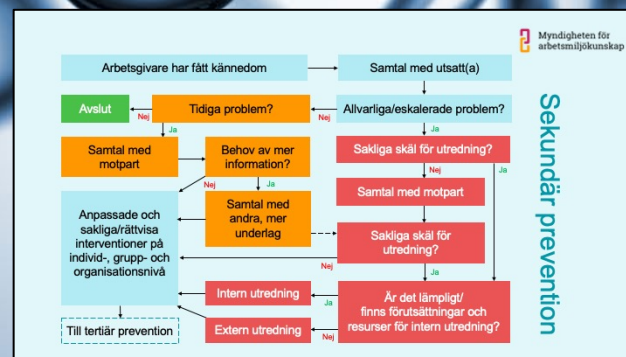


Helhetstänk – etisk infrastruktur

Respekt

Saklighet

Systematik





Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Tack för att du deltagit.

Riktlinjerna finns att ladda ner kostnadsfritt från
www.mynak.se/publikationer

Och du! den 25 maj har vi ett orienterande webinarium om effekterna av långvarigt stillasittande på jobbet. Du anmäler dig på www.delegia.com/mynak/25maj