

Vilka skyldigheter finns för att förebygga ohälsa?

Ohälsa av den psykiska varianten kan uppstå av många skäl, vissa mer möjliga för en arbetsgivare att påverka än andra. Instruktionerna för vad som kan, ska och bör göras finns på flera platser men framför allt i arbetsmiljöföreskrifter.

Nedan listas några punkter som ni förslagsvis bör rikta er uppmärksamhet mot. Förutom att de ingår i arbetsgivarens skyldigheter så ligger det även i ett företags direkta intresse.

Enligt arbetsmiljöföreskrifter så ska alla arbetsgivare säkerställa att deras anställda känner till, bland annat;

1. **Vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Så att arbetstiden ägnas åt rätt saker.**
2. **Vilket resultat som ska uppnås med arbetet och om det ska göras på ett visst sätt. Så man vet vad arbetet går ut på i syfte att åstadkomma kvalitet i leveransen.**
3. **Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när prioriteringar behöver göras. I syfte att man själv ska kunna avgöra att rätt saker görs utan att hela tiden behöva fråga.**
4. **Vem man ska vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet. I syfte att själv kunna skapa samarbeten och nätverk som ökar produktiviteten.**
5. **Vilka befogenheter man har rörande dessa punkter. I syfte att kunna hålla sig inom de ramar som företaget etablerar och korrekt eskalera viktiga frågor till ansvarig.**

Samtliga av dessa punkter är identifierade både som centralt kopplade till grundläggande mänskliga psykologiska behov, men också som återkommande bovar i samband med psykisk ohälsa på arbetsplatser. När dessa behov är tillfredsställda så uppstår bland annat motivation, resistens mot stress och många andra positiva effekter.

När verkligheten återspeglar motsatsen så uppstår i många fall ohälsa. Att inte veta vad som förväntas av en på arbetet är en oerhört stressande situation i sig och kan leda till stresspåslag och i förlängningen kanske även ohälsa och sjukdom.

Att skapa tydlighet och förutsägbarhet i arbetet är alltså i sig direkt hälsofrämjande – det vill säga förebygger ohälsa, något som åligger alla arbetsgivare.

Genom en upparbetad tydlighet och gott ömsesidigt förtroende kopplat till dessa punkter så;

- slipper ni onödiga missförstånd och friktion mellan chefer och anställda
- får mer motiverade anställda med högre produktivitet
- lägre sjukfrånvaro
- högre compliance, "job-satisfaction" och "retention- rate" (och därmed sänkta rekryteringskostnader)*

Behöver ni stöd och rådgivning gällande arbetsrätt eller andra HR-frågor?

Varmt välkommen att kontakta oss!

E-post: hrsupport@peopleprovide.se
Tel: 070 388 81 11
www.peopleprovide.se

*Affärsdriven & hållbar HR
Vi ger våra kunder kraft att utvecklas lönsamt och hållbart, med affärsdriven HR-kompetens, enkelt och engagerat.*