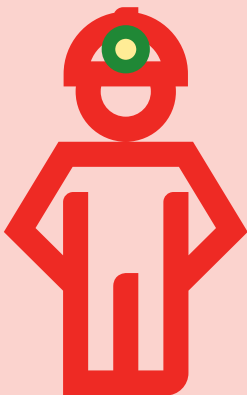


OSA

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Fackliga vägledning, lokal handlingsplan och checklista



Kort om materialet

- Det här är ett stöd för lokala fackliga företrädare och skyddsombud som ska göra en lokal strategi om arbetsbelastning och återhämtning.
- Processen som beskrivs i materialet är ett förberedande steg inför samverkan med arbetsgivaren. Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön och att samverka med skyddsombuden i systematiskt arbetsmiljöarbete.
- När skyddsombudet har stöd av det lokala facket och det förs en dialog på arbetsplatsen så stärks de anställdas inflytande.
- Lokala fackliga företrädare ska stå upp för skyddsombuden gentemot arbetsgivaren. Om ett skyddsombud hindras i sitt uppdrag ska det hanteras i en facklig tvisteförhandling.

FACKLIG VÄGLEDNING OCH CHECKLISTA

Arbetsbelastning och arbetstidens förläggning enligt OSA-föreskrifterna – en del av det systemati- ska arbetsmiljöarbetet

© Landsorganisationen i Sverige 2026

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2026

ISBN 978-91-566-3835-0

LO 26.10 500

Innehåll

1. LOs vägledning för fackligt arbete med OSA-föreskrifterna för bättre arbetsbelastning och återhämtning	4
2. Arbetet med handlingsplanen	6
3. Exempel på lokal handlingsplan	10
4. Checklista för arbetsplatsdialog om OSA	11

1. LOs vägledning för fackligt arbete med OSA-föreskrifterna för bättre arbetsbelastning och återhämtning

Ingen ska bli sjuk eller skadad av sitt arbete, men hög arbetsbelastning och bristande återhämtning gör att många drabbas både fysiskt och psykiskt.

Organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker (OSA) måste tas på lika stort allvar som fysiska risker. Vägledningen handlar därför om hur man kan jobba med de delar av OSA föreskrifterna som handlar om arbetsbelastning och återhämtning.

Vanliga risker

Problemen tar sig olika uttryck, här en sammanfattning. Känner ni igen dem hos er?

- Otydligt ledarskap och brist på stöd från chef och kollegor.
- Underbemanning, ensamarbete och social isolering.
- Hög arbetsbelastning, tidspress och återkommande omorganiseringar.
- Hårt styrt arbete och övervakning med låg möjlighet till dialog med ansvarig chef.
- Otrygga anställningar och scheman med kort framförhållning.
- Brist på inflytande, introduktion och kompetensutveckling.
- Socialt hårt klimat, diskriminering, mobbning och trakasserier.

Ovanstående får följder. Långvarig stress, sömnproblem, utmattning, värk, belastningsbesvär, depression, olycksfall, relationsproblem, skadligt bruk, hörselnedsättning, cancersjukdomar och annan ohälsa. Människor tvingas att gå ned i arbetstid eller lämna arbetslivet i förtid med risk för social isolering och långvarigt försämrad ekonomi.

LOs krav för en hållbar arbetsmiljö

- **Systematiskt arbetsmiljöarbete.** Organisatoriska och sociala risker ska undersökas, riskbedömas, åtgärdas och följas upp.
- **Tillräcklig bemanning och hållbar arbetsfördelning.** Ingen ska arbeta i ett skadligt tempo, lämnas ensam i riskfyllda situationer eller utsättas för långvarig social isolering.
- **Arbetstider som ger återhämtning.** Arbetsspass, raster, pauser samt dygns- och veckovila ska ge verkliga möjligheter till återhämtning. Med högre tempo behövs mer återhämtning.
- **Riskbedömning vid förändringar.** Omorganisationer, personalneddragningar, nya arbetsuppgifter och ny digital teknik ska riskbedömas i ett tidigt skede.
- **Inflytande och utveckling.** Alla arbetstagare ska kunna påverka sin arbetssituation och få introduktion i arbetet, men också den kompetensutvecklingen som arbetet kräver.
- **Fler skyddsombud och ersättare.** Arbetsgivaren ska ge skyddsombuden tid, utbildning, information och andra nödvändiga förutsättningar för sitt uppdrag. Arbetsgivaren ska samverka med skyddsombuden.
- **Förebyggande företagshälsovård.** Företagshälsovården ska stötta arbetstagare, chefer och skyddskommitté. Upphandlingen av företagshälsovård ska ske i samverkan med skyddsombuden som känner till arbetsmiljön och vilket behov det finns av expertstöd.
- **Nolltolerans mot diskriminering och trakasserier.** Alla ska behandlas likvärdigt och respektfullt.
- **Facklig samordning.** Fackliga krav ska drivas gemensamt i lokala förhandlingar, skyddskommittéer och liknande grupper. Tillsammans blir vi starkare!

Alla ska kunna arbeta fram till pensionen med hälsan i behåll. Det kräver att arbetsgivarna tar sitt ansvar och att facket har styrka att driva på arbetsgivarna för att få igenom nödvändiga förändringar.

2. Arbetet med handlingsplanen

Föl nedanstående steg för att skapa er en egen bild av läget på arbetsplatsen för att sedan gå vidare i er samverkan med arbetsgivaren.

1. Lyssna och samla in erfarenheter

Samtala med de anställda om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Bjud in till enskilda samtal och arbetsplatsträffar för att fånga in allas erfarenheter. Berätta att ni samlar in synpunkter inför det kommande arbetsmiljöarbetet som sker i samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet.

Använd checklistan som samtalsstöd.

2. Prioritera och förankra

Sammanfatta det som kommit fram i samtalen. Om det är mycket som behöver hanteras så är det läge att prioritera var ni ska börja. Berätta för de anställda om er plan och nästa steg. Det som inte kan omhändertas i det systematiska arbetsmiljöarbetet kanske kan hanteras fackligt genom förhandlingsvägen?

3. Kartläggning med arbetsgivaren

Nu är det dags att kräva av arbetsgivaren att genomföra en partsgemensam kartläggning och riskbedömning med extra fokus på arbetsbelastning och återhämtning. Skyddsombudet ska delta i arbetet redan på planeringsstadiet. Föreslå samtal, enkäter och arbetsplatsträffar för att fånga in de anställdas synpunkter och erfarenheter.

Enkäter och checklistor för partsgemensamt arbete finns hos parternas kunskapsorganisationer:

- Prevent för privat sektor,
- Suntarbetsliv för kommuner och regioner,
- Partsrådet för statlig sektor.

Utbildningsmaterialen har LO tagit fram tillsammans med arbetsgivarorganisationer och tjänstemannafack. Materialen är brett förankrade, bygger på partsmodellen och är kostnadsfria. LO rekommenderar dessa partsgemensamma verktyg om inte förbundet har ett bättre alternativ.

4. Ta in stöd vid behov

Använd företagshälsovården som expertkompetens när det behövs. De har bred medicinsk, beteendevetenskaplig och ergonomisk kunskap. Arbetsgivaren ska utforma uppdraget till företagshälsovården tillsammans med skyddsombudet och resultatet ska redovisas för båda parter vid samma tillfälle.

Om det saknas ett lokalt skyddsombud ska det regionala skyddsombudet kontaktas.

Kolla med förbundet om det finns ett kollektivt utvecklingsavtal eller liknande som omfattar er arbetsplats. Det kan finnas möjlighet att begära expertstöd i form av en (från arbetsgivaren oberoende) arbetstagarkonsult. Det kan vara extra aktuellt när det planeras införande av ny digital teknik.

5. Upprätta en egen åtgärdsplan för hälsosam arbetsbelastning

Den interna fackliga handlingsplanen ska utgå från samtalen med arbetstagarna och skyddsombudets kunskaper om hälsa och arbetsmiljö och ange vilka risker som behöver hanteras, planerad åtgärd, ansvarig, tidsfrist och hur uppföljning ska ske.

Den här planen ska inte förväxlas med arbetsgivarens samverkade åtgärdsplan inom SAM. Detta är ert fackligt interna stöd för att dokumentera risker och behov som arbetstagarna har lyft, kunna följa upp vad som har hänt och bedöma vad som är ett strategiskt nästa steg.

Exempel på åtgärder

- Anpassa bemanning, arbetstempo och arbetsfördelning efter arbetsmängd och kompetenskrav.
- Inför arbetsrotation eller grupparbete för att skapa variation och gemenskap.
- Begränsa ensidiga arbetsuppgifter och alltför långa arbetspass.

- Se till att arbetsuppgifterna är meningsfulla.
- Säkra raster, pauser, mikropauser samt dygns- och veckovila.
- Gör riskbedömningar vid omorganisationer, personalneddragningar och införande av ny teknik.
- Skapa tydliga prioriteringar när tiden eller resurserna är begränsade.
- Utveckla rutiner mot mobbning, trakasserier och diskriminering.
- Anpassa arbetet efter individuella behov i vardagen, men också vid återgång till arbetet (efter sjukskrivning).

Det är viktigt att skyddsombud har en löpande dialog med de anställda för att ha koll på läget. Om arbetsgivaren inte tar sitt ansvar bör skyddsombudet begära åtgärder enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Om det inte ger något resultat kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket.

Om skyddsombudet stängs ute från arbetet med handlingsplanen kan facket kalla arbetsgivaren till förhandling om hindrande av skyddsombud. Fackförbundet bör då kontaktas så att processen följer lagar och kollektivavtal.

6. Följ upp den egna fackliga åtgärdsplanen med arbetstagarna

Kolla med de anställda om åtgärderna enligt den partsgemensamt samverkande åtgärdsplanen som arbetsgivaren ansvarar för fått avsedd effekt och förbättrat arbetsbelastningen och återhämtningen. Dokumentera resultatet och bedöm om skyddsombudet behöver kräva nya eller skärpta åtgärder av arbetsgivaren eller om er strategi är att byta inflytandesår och lyfta den lösning som behövs genom yrkanden i en lokal facklig intresseförhandling (ta stöd av förbundet vid förhandlingsframställan).

Arbetsmiljö och andra villkor hänger ihop

Kunskap från arbetsmiljöarbetet bör därför användas för att stärka argumenten i förhandlingar om löner och villkor.

Arbetsmiljö är en investering

Minskade arbetsmiljörisker bidrar till högre kvalitet i verksamheten. Se därför gjorda insatser som investeringar, inte som kostnader. Satsningar på arbetsmiljön leder till ökad produktivitet.

3. Exempel på lokal handlingsplan

Så här kan ni beskriva de brister ni ser och även hur förändringsarbetet ska gå till.

Risk eller brist	Åtgärd	Ansvarig	Klart senast	Uppföljning och resultat
Psykosociala risker är inte kartlagda	Genomför parts-gemensam kartläggning	Chef, skyddsombud och FHV	Kvartal 1	Redovisa resultat och besluta om åtgärder
Monotona arbetsuppgifter	Inför och pröva arbetsrotation	Arbetsgivare och fack	Kvartal 2	Följ upp belastning, variation och behov av justering 3 månader efter införandet.
Bristande kunskap om OSA	Utbilda arbetstagare, chefer, ledning och skyddsombud	Arbetsgivare, fack och skyddskommitté	Kvartal 2–3	Utvärdera nytta och behov av mer kunskap, kvartal 3–4
Otydliga rutiner mot kränkningar	Ta fram, förankra och kommunicera rutiner	Arbetsgivare, fack och skyddskommitté	Kvartal 2	Kontrollera att rutinerna är kända, används och skapar trygghet, kvartal 3.
Otillräcklig bemanning och återhämtning	Gör bemanningsöversyn och inför rutiner för pauser och mikropauser	Arbetsgivare, fack och skyddskommitté	Varje kvartal	Följ upp bemanning, pauser och återhämtning med arbetstagarna inför varje översyn, varje kvartal
Åtgärder följs inte upp samlat	Gör årlig utvärdering och revidera handlingsplanen	Skyddskommitté	Kvartal 4	Dokumentera effekt och besluta om nya insatser, dialog arbetsplatserna, kvartal 4–1

4. Checklista för arbetsplatsdialog om OSA

Klicka på eller skanna QR-koden för att ladda ned en ifyllbar och utskrivbar checklista:





Vi får Sverige
att fungera



Elektrikerna

f fastighets



GS-FACKET

HOTELL- OCH RESTAURANGFACKET



Kommunal.



Musikerförbundet

