

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2018

TILLSYNNEN AV PSYKOSOCIAL  
BELASTNING I ARBETET



# **Arbetskyddstillsynens anvisningar 1/2018**

## **TILLSYKEN AV PSYKOSOCIAL BELASTNING I ARBETET**

Social- och hälsovårdsministeriet  
Avdelningen för arbete och jämställdhet  
Tammerfors 2018

## Innehåll

1. Anvisningens syfte.....	5
2. Rättsgrund.....	5
3. Verksamhetsprinciper.....	6
4. Definition av psykosociala belastningsfaktorer i arbetet .....	6
5. Inspektionsverksamhet.....	8
Myndighetsinitierad tillsyn .....	8
<i>Utredning och bedömning av belastningsfaktorerna i arbetet .....</i>	<i>8</i>
<i>Åtgärder för att minska hälsorisker .....</i>	<i>8</i>
<i>Undervisning och handledning .....</i>	<i>9</i>
<i>Uppföljning av arbetsklimatet och förmännens uppgifter .....</i>	<i>9</i>
Kundinitierad tillsyn.....	10
<i>Rådgivning och bedömning av tillsynsbehovet i kundens ärende.....</i>	<i>10</i>
<i>Inledande av kundärende .....</i>	<i>11</i>
<i>Utredning av ärendet .....</i>	<i>12</i>
<i>Bedömning av ärendet och slutsatser.....</i>	<i>13</i>
6. Inspektionsberättelse .....	14
7. Förpliktelser för arbetsgivaren.....	15
8. Uppföljning.....	17
9. Samarbete och sakkunnigverksamhet.....	17
10. Giltighet .....	17
Bilaga 1 Schema för handläggning av kundinitierade belastningsfall.....	18
Bilaga 2 Definition av begrepp i anslutning till psykosocial arbetsbelastning och arbetsgivarens åtgärder för att minska hälsoriskerna .....	19

## 1. Anvisningens syfte

I denna anvisning behandlas tillsynen av psykosocial belastning i arbetet. Psykosocial belastning i arbetet övervakas i samband med myndighetsinitierade inspektioner eller på initiativ av en kund.

Målet med anvisningen är att förenhetliga tillsynen av psykosocial arbetsbelastning och öka tillsynens transparens. Anvisningen syftar till att förtydliga arbetarskyddsmyndighetens tillsynsroll och klarlägga förfarandena inom arbetarskyddsförvaltningen och för kunderna. Avsikten är att förse kunden med information om arbetarskyddsmyndighetens möjligheter och skyldigheter att agera.

Denna anvisning ersätter anvisningen 2/2013 Tillsynen av psykosocial belastning.

## 2. Rättsgrund

De bestämmelser om psykosocial belastning i arbetet som arbetarskyddsmyndigheterna övervakar finns i första hand i arbetarskyddslagen (738/2002).

Vid en inspektion ska inspektören särskilt beakta följande paragrafer i arbetarskyddslagen:

- 8 § Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt
- 10 § Utredning och bedömning av riskerna i arbetet
- 13 § Planeringen av arbetet
- 14 § Undervisning och handledning för arbetstagarna
- 16 § Arbetsgivarens ställföreträdare
- 19 § Avlägsnande och anmälan av fel och bristfälligheter
- **25 § Undvikande och minskande av belastning i arbetet**

Arbetarskyddslagen innehåller även bestämmelser om psykosocial belastning i arbetet som preciserar arbetsgivarens skyldigheter att agera när det gäller att bekämpa sådana olägenheter och risker som beror på risk för våld (27 §), trakasserier (28 §), ensamarbete (29 §), nattarbete (30 §) och pauser i arbete som medför oavbruten belastning (31 §). Genom tillsynen säkerställs även att dessa bestämmelser följs, men de behandlas inte särskilt i denna anvisning. Det finns separata anvisningar om tillsynen av fysiskt våld och risker för våld 2/2015 och om tillsynen av trakasserier och annat osakligt bemötande 6/2016.

Arbetsgivaren åläggs också skyldigheter att hantera psykosocial belastning i arbetet i företagshälsovårdslagen (1383/2001) och i statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013), som utfärdats med stöd av företagshälsovårdslagen. Det finns en separat anvisning om tillsynen över ordnandet av företagshälsovård (1/2013).

I tillsynen av psykosocial belastning i arbetet kan det komma fram brister i frågor som gäller arbetstids-, semester- och andra bestämmelser om anställningsförhållanden samt i arbetarskyddets samarbetsförfaranden på arbetsplatsen. Då inkluderas också dessa bestämmelser i tillsynen.

I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), nedan tillsynslagen, finns bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens förfarande vid tillsynen av arbetarskyddsbestämmelserna. På förfarandet tillämpas lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999).

### 3. Verksamhetsprinciper

Arbetarskyddsmyndigheten har till uppgift att utöva tillsyn över arbetsgivarens verksamhet. Arbetarskyddsmyndigheten ger också råd till arbetstagarna och arbetsgivarna när det gäller att hantera belastningsfrågor på arbetsplatsen.

Inom den myndighetsinitierade tillsynen granskas arbetsgivarens skyldigheter att förebygga och undvika skadlig psykosocial belastning i arbetet. Myndighetsinitierad tillsyn utövas i form av arbetsplatsinspektioner. Inom den myndighetsinitierade tillsynen tar man i allmänhet inte upp fall där en enskild arbetstagare upplever belastning i arbetet.

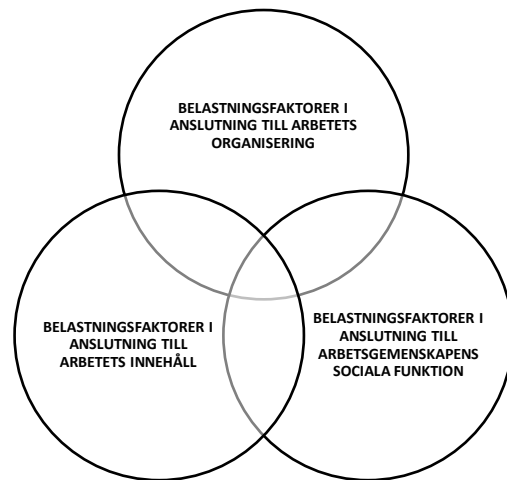
Inom den kundinitierade tillsynen utreder man i synnerhet att arbetsgivaren, efter att ha fått information om att en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan, iakttar sin skyldighet enligt 25 § i arbetarskyddslagen om att vidta åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken. Målet med tillsynen är att arbetsgivaren i framtiden ska iaktta sina skyldigheter i fråga om arbetsbelastning. En kundinitierad inspektion utförs i allmänhet på basis av skriftliga handlingar. I ett ärende som gäller en enskild arbetstagares belastning kan sådana missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet komma fram som förutsätter att tillsynsåtgärder inriktas på hela arbetsplatsen och att en inspektion utförs på arbetsplatsen.

Inspektören utreder inte för arbetsgivarens del om det förekommer belastningsfaktorer i arbetet och fastställer inte heller den risk för hälsan som belastningsfaktorerna medför. Inspektören bedömer inte arbetstagarnas hälsa eller arbetsförmåga. Inspektören fastställer inte heller metoder för hur enskilda psykosociala belastningsfaktorer ska avlägsnas eller hur skadliga effekter av dessa ska minskas och utfärdar inte heller detaljerade förpliktelser om detta för arbetsgivaren. De angelägenheter om vilka förpliktelser kan utfärdas beskrivs i kapitlet Förpliktelser för arbetsgivaren.

Arbetarskyddsmyndigheten har inte till uppgift att hjälpa kunden att hantera belastningsfrågan på arbetsplatsen. Inte heller kan arbetarskyddsmyndigheten kräva skadestånd för verksamhet som strider mot arbetarskyddsbestämmelserna.

### 4. Definition av psykosociala belastningsfaktorer i arbetet

Inom arbetarskyddstillsynen avses med psykosociala belastningsfaktorer i arbetet sådana faktorer i anslutning till *arbetets organisering, arbetets innehåll och arbetsgemenskapens sociala funktion* (se figur 1) som kan medföra skadlig arbetsbelastning för arbetstagaren. Ofta uppstår skadlig belastning i samverkan mellan olika belastningsfaktorer. Även fysiska belastningsfaktorer, kemiska, fysikaliska och biologiska faktorer samt olycksfallsrisker på arbetsplatsen kan vara psykosociala belastningsfaktorer. Bland dessa kan nämnas till exempel farliga kemikalier, buller eller smittorisker.



Figur 1. Psykosociala belastningsfaktorer i arbetet inom arbetarskyddstillsynen

Med *belastningsfaktorer i anslutning till arbetets organisering* avses hur arbetet och arbetsuppgifterna har planerats och fördelats samt hur arbetsbetingelserna har tryggats på arbetsplatsen. Skadlig belastning i arbetet kan uppstå av exempelvis en alltför stor eller alltför liten arbetsmängd, oskälig tidspress i arbetet, skadliga faktorer som beror på arbetstider, såsom skiftarbete, nattarbete eller arbetsbundenhet, frekventa arbetsresor utanför arbetstiden, rörligt arbete, brister i arbetsredskapen eller arbetsförhållandena samt oklara uppgiftsbeskrivningar, mål eller ansvar och oklar arbetsfördelning.

Med *belastningsfaktorer i anslutning till arbetets innehåll* avses faktorer som hör samman med arbetets natur och arbetsuppgifterna. Skadlig belastning kan orsakas av till exempel monotont arbete, splittrat arbete, ständig vaksamhet, kvalitetskrav på arbetet, alltför stor informationsmängd, ständiga avbrott, oskäligt ansvar, upprepade svåra interaktionssituationer i kundarbetet och hot om våld på arbetsplatsen.

Med *belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion* avses till exempel ensamarbete, social eller fysisk isolering, bristfälligt samarbete eller dålig växelverkan, dålig informationsspridning, bristfälligt stöd av förmannen eller arbetskamraterna, trakasserier och annat osakligt bemötande samt ojämlig eller diskriminerande behandling.

I arbetarskyddstillsynen avses inte med psykosociala belastningsfaktorer i arbetet arbetsgivarens lösningar inom affärsledningen eller andra linjelösningar, såsom organisatoriska förändringar eller sparåtgärder, även om dessa orsakar osäkerhet och rädsla för att förlora arbetet. Inte heller är psykosociala belastningsfaktorer i arbetet faktorer i anslutning till avtalsförhållanden mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, såsom anställningar för viss tid, lönenivå, bristfälliga möjligheter att avancera eller förändringar i anställningsvillkoren. Till belastningsfaktorer i arbetet räknas inte heller faktorer utanför arbetsplatsen, såsom krav i fråga om familjeliv, även om de kan påverka arbetstagaren på ett negativt sätt. Dessa situationer kan dock vara förknippade med ovan nämnda psykosociala belastningsfaktorer.



## 5. Inspektionsverksamhet

### Myndighetsinitierad tillsyn

Inom den myndighetsinitierade tillsynen granskar inspektören arbetsplatsförhållandena utifrån arbetsgivarens skyldigheter att förebygga och undvika sådan psykosocial belastning i arbetet som är skadlig för hälsan. Vid en arbetsplatsinspektion utreder inspektören om det på arbetsplatsen finns *fungerande praxis* för att undvika sådana hälsorisker som de psykosociala belastningsfaktorerna orsakar. Frågan kan tas upp till närmare behandling om de psykosociala belastningsfaktorerna identifieras som riskfaktorer i arbetsplatsens riskbedömning eller i företagshälsovårdens arbetsplatsutredning eller när en person som deltar i inspektionen påpekar om saken. Behovet av att behandla skadlig psykosocial belastning i arbetet kan också komma fram till exempel när inspektören diskuterar med arbetstagarna eller i arbetarskyddsmyndighetens enkät om arbetsförhållanden.

#### *Utredning och bedömning av belastningsfaktorerna i arbetet*

Vid en arbetsplatsinspektion utreder man om arbetsgivaren vid bedömningen av risk- och olägenhetsfaktorerna på arbetsplatsen har beaktat de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet. Inspektören tar reda på om arbetsgivaren i tillräcklig omfattning och tillräckligt systematiskt har identifierat de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet. Av arbetsgivarens utredning ska det framgå vilka belastningsfaktorer i anslutning till *arbetets organisering, arbetets innehåll och arbetsgemenskapens sociala funktion* som i samband med olika arbetsuppgifter kan äventyra arbetstagarnas hälsa på arbetsplatsen. Arbetsgivarens utredning kan jämföras till exempel med de typiska belastningsfaktorerna i branschen och med resultaten från arbetarskyddsmyndighetens enkät om arbetsförhållanden.

Inspektören utreder också om arbetsgivaren har bedömt de identifierade belastningsfaktorernas betydelse för arbetstagarnas hälsa. Av arbetsgivaren kan förutsättas att bedömningen görs så systematiskt att arbetsgivaren utifrån den kan fastställa vilka åtgärder som är nödvändiga för att undvika och minska skadlig belastning i arbetet. Inspektören utreder om arbetsgivaren vid behov har anlitat en sakkunnig, till exempel företagshälsovården, vid bedömningen av olägenheterna och riskerna för arbetstagarnas hälsa. Arbetsgivaren ska förfoga över informationen om vilka belastningsfaktorer som finns i arbetet och vilken betydelse de har för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Inspektören granskar också om man i företagshälsovårdens arbetsplatsutredning har utrett de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet. Arbetsgivaren ska se till att arbetsplatsutredningen görs så att företagshälsovården kan lägga fram åtgärdsförslag för arbetsgivaren. Inspektören utreder om det i arbetsplatsutredningen framförs slutsatser om belastningsfaktorernas betydelse för hälsan och föreslås nödvändiga åtgärder. Uppgifterna ska antecknas i ett dokument om utredningen.

#### *Åtgärder för att minska hälsorisker*

Om man på arbetsplatsen har identifierat att de psykosociala belastningsfaktorerna utgör hälsoskadliga riskfaktorer eller om det i övrigt framgår att det förekommer skadlig psykosocial belastning på arbetsplatsen ska inspektören bedöma om arbetsgivaren har vidtagit nödvändiga åtgärder för att undvika eller minska hälsorisken. Inspektören utreder om arbetsgivaren har vidtagit eller planerat tillräckliga åtgärder i förhållande till belastningsfaktorerna på arbetsplatsen och den hälsorisk som de orsakar.

Vid bedömningen av åtgärdernas tillräcklighet beaktar inspektören om arbetsgivaren har följt principen om *förebyggande* arbetarskydd. Arbetsgivaren ska vidta nödvändiga åtgärder för att arbetet inte ska äventyra arbetstagarnas hälsa. Arbetsgivaren ska se till att åtgärderna i första hand inriktas på de faktorer som orsakar skadlig belastning. Om man på arbetsplatsen identifierar skadliga belastningsfaktorer med en betydande hälsorisk, ska åtgärderna inriktas på orsakerna, dvs. på att avlägsna eller minska belastningsfaktorerna. Bland dessa åtgärder kan nämnas till exempel tydligare arbetsprocesser för att minska en alltför stor arbetsmängd, omdimensionering av arbetet eller trygghet av personalresurser. Inom arbetarskyddstillsynen ska man beakta att det inte alltid är möjligt att helt och hållet eliminera själva belastningsfaktorn.

Vid bedömningen av åtgärdernas tillräcklighet ska man också beakta arbetsgivarens skyldighet att i *planeringen och dimensioneringen av arbetet* på förhand fästa uppmärksamhet vid arbetstagarnas allmänna förutsättningar i förhållande till arbetets krav. Av arbetsgivaren kan förutsättas att planeringen och dimensioneringen av arbetet genomförs i enlighet med allmänna planerings- och dimensioneringsprinciper så att arbetet inte orsakar hälsoskadlig belastning. Sådana allmänna planerings- och dimensioneringsprinciper är bland annat ergonomisk planering av arbetstider och dimensionering av arbetet så att arbetstagarna har möjlighet till tillräcklig återhämtning. Inspektören utreder om arbetsgivaren vid behov har anlitat företagshälsovården för att göra en sådan utredning om att avlägsna eller minska belastningsfaktorerna i arbetet som kan användas vid planeringen och dimensioneringen av arbetet. Inspektören beaktar i bedömningen företagshälsovårdens eller en annan sakkunnigs åsikt om hur arbetet ska planeras och dimensioneras.

Vid bedömningen av åtgärdernas tillräcklighet beaktar man att arbetsgivaren ska ge akt på hur de vidtagna åtgärderna påverkar säkerheten och hälsan i arbetet. Inspektören utreder om arbetsgivaren har bedömt de vidtagna åtgärdernas inverkan. Av arbetsgivaren kan förutsättas att bedömningen av risker vid behov ses över och uppdateras. Inspektören utreder om arbetsgivaren vid behov har anlitat en sakkunnig, till exempel företagshälsovården, vid bedömningen av olägenheterna eller riskerna för arbetstagarnas hälsa. Inspektören kan också utreda om man inom arbetarskyddssamarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagen har tagit upp hur åtgärderna genomförts och vilka effekter de haft.

#### *Undervisning och handledning*

Inspektören utreder också om man på arbetsplatsen har gett arbetstagen undervisning och handledning för att de ska kunna undvika skadlig belastning i arbetet. Vid bedömningen av undervisningens och handledningens tillräcklighet ska inspektören fästa vikt vid om arbetstagen har fått introduktion i arbetet, arbetsmetoderna och säkra arbetsätt (t.ex. utbildning när det gäller svåra interaktionssituationer i kundarbetet, hantering av informationsarbete, förebyggande av olägenhet som beror på skiftarbete eller metoder för att hantera arbetsbelastning, såsom pauser i arbetet och tillräcklig återhämtning). Inspektören utreder också om arbetstagen har fått undervisning och handledning om hur man ska agera på arbetsplatsen om man upplever skadlig belastning i arbetet.

#### *Uppföljning av arbetsklimatet och förmännens uppgifter*

Inspektören utreder om arbetsgivaren fortgående ger akt på arbetsklimatet och säkerheten hos arbetsätten. Inspektören bedömer om man på arbetsplatsen har fungerande praxis för att i tillräckligt god tid upptäcka skadlig belastning i arbetet. Sådant praxis är till

exempel övervakning av säkra arbetssätt, förfaranden för tidigt stöd, regelbundna utvecklingssamtal och uppföljning av sjukfrånvaro.

Inspektören utreder om förmännens ansvar och skyldigheter för att identifiera och hantera skadlig belastning i arbetet har definierats klart och tydligt, och om de har fått introduktion i hur man i ett tidigt skede upptäcker skadlig belastning i arbetet hos arbetstagnarna (bl.a. introduktion i förfaranden för tidigt stöd). Arbetsgivaren ska se till att förmännen har ändamålsenliga förutsättningar att sköta uppgifter i anslutning till psykosocial belastning.

Inspektören utreder vid behov om man inom företagshälsovårdssamarbetet har kommit överens om verksamhetspraxis för att upprätthålla arbetsförmågan (förfaranden för hantering, uppföljning och tidigt stöd i anslutning till arbetsförmågan). I den lagstadgade företagshälsovård som ska ordnas av arbetsgivaren ingår i enlighet med principerna om god företagshälsovårdsspraxis att det inom företagshälsovårdssamarbetet finns ett överenskommet förfarande för att upprätthålla arbetsförmågan. För att genomföra företagshälsovårdens innehåll kan av arbetsgivaren förutsättas att det inom företagshälsovårdssamarbetet finns ett förfarande för att upprätthålla arbetstagnarnas arbetsförmåga som fastställts utifrån arbetsplatsens behov.

### Kundinitierad tillsyn

När en kund kontaktar arbetarskyddsmyndigheten utreder man om det är fråga om att kunden själv belastas i arbetet på ett sätt som äventyrar hälsan eller om det allmänt förekommer skadlig psykosocial belastning på arbetsplatsen.

Om kunden meddelar att det på arbetsplatsen allmänt förekommer skadlig psykosocial belastning ska kunden i första hand ges råd om hur de missförhållanden som upplevs i arbetsförhållandena ska anmälas till arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen och hur frågan ska behandlas enligt arbetsplatsens egna förfaranden. Om man misstänker att arbetsgivarens förfaranden för att undvika eller minska skadlig arbetsbelastning är otillräckliga, inriktas tillsynsåtgärderna på hela arbetsplatsen. Tillsynsåtgärder riktas i allmänhet inte särskilt på en enskild kunds arbetsförhållanden. Kunden informeras om vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av anmälan. Anmälarens identitet och det faktum att tillsynsåtgärden vidtas på basis av anmälan hemlighålls.

Om kunden meddelar att han eller hon i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan, bedömer inspektören om arbetsgivaren efter att ha fått information om saken med till buds stående medel har vidtagit åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken. Om det vid behandlingen av kundens ärende uppstår misstanke om att det på arbetsplatsen förekommer skadlig psykosocial belastning i större omfattning, inriktas tillsynen vid sidan av kundens ärende också på arbetsplatsens förfaranden för att hantera psykosociala belastningsfaktorer.

### *Rådgivning och bedömning av tillsynsbehovet i kundens ärende*

Om kunden inte har anmält till arbetsgivaren att han eller hon belastas i arbetet, ska kunden ges anvisningar om hur arbetsgivaren ska informeras om ärendet. Kunden informeras om att arbetarskyddsmyndigheten inte vidtar några åtgärder innan arbetsgivaren har fått kännedom om ärendet. Om den närmaste förmannen inte har vidtagit åtgärder med anledning av en anmälan om arbetsbelastning, kan arbetstagnaren ges anvisningar om hur han eller hon kan föra ärendet vidare till en högre förman. Kunden informeras också om

att han eller hon på begäran kan få en utredning om sin arbetsbelastning av företagshälsovården om det finns goda grunder att misstänka att arbetet orsakar sådan belastning som medför hälsorisker eller olägenheter. Företagshälsovården bedömer om en utredning behövs.

En separat anmälan till arbetsgivaren förutsätts inte om inspektören bedömer att arbetsgivaren har fått information om ärendet på något annat sätt, till exempel via företagshälsovården eller arbetarskyddsfullmäktigen. En separat anmälan krävs inte heller om den hälsoskadliga arbetsbelastningen har varit så uppenbar att arbetsgivaren borde ha upptäckt den.

Om arbetsgivaren har fått information om och med till buds stående medel vidtagit åtgärder i ärendet och utredningen eller behandlingen av ärendet inte är slutförd, behöver inspektören inte vidta ytterligare åtgärder i detta skede. Man kan råda kunden att vända sig till företagshälsovården för råd och anvisningar. Inspektören kan också råda kunden att kontakta arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendemannen. Man råder kunden att kontakta arbetarskyddsmyndigheten på nytt om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder inom en rimlig tid.

När en kund vars tjänsteförhållande har upphört tar kontakt, utreder inspektören om arbetsgivaren under anställningsförhållandets giltighetstid har försummat sin skyldighet att vidta åtgärder enligt 25 § i arbetarskyddslagen. Om arbetsgivaren har fått information om den hälsoskadliga arbetsbelastningen först efter att tjänsteförhållandet har upphört, vidtas inga tillsynsåtgärder. Om utredningen eller behandlingen av ärendet inte har avslutats på grund av att tjänsteförhållandet har upphört, vidtas i regel inga tillsynsåtgärder.

Tillsynsåtgärder vidtas i allmänhet inte om det är länge sedan arbetsgivarens misstänkta försummelse har ägt rum. Ett enskilt fall utreds inte om det framgår att försummelsen är straffrättsligt preskriberad. Också om den misstänkta försummelsen håller på att preskriberas kan man konstatera att det inte är ändamålsenligt att utreda ärendet. Straffrättslig preskription tas upp närmare i arbetarskyddstillsynens anvisning 1/2015 Utövande av befogenheter samt polisanmälan.

En förutsättning för tillsynsåtgärder i kundens fall är att det är fråga om en konstaterad eller misstänkt arbetsbelastning som äventyrar hälsan och att det utifrån kundens utredning finns skäl att anta att arbetsgivaren, efter att ha fått information om saken, inte har vidtagit åtgärder i enlighet med lagstiftningen. Tillfälliga eller lindriga belastningssituationer, som inte är så allvarliga att de kan äventyra arbetstagarens hälsa, leder inte till tillsynsåtgärder.

#### *Inledande av kundärende*

Kunden ska lämna en utredning av de faktorer som anmälan eller tillsynsbegäran till arbetarskyddsmyndigheten baserar sig på. I belastningsärenden ska det av utredningen framgå vilka faktorer som enligt kunden visar att det är fråga om belastning i arbetet som äventyrar hälsan.

När inspektören börjar utreda ärendet informeras kunden om arbetarskyddsmyndighetens möjligheter att agera vid tillsynen av ärendet.

För att inleda ärendet instrueras kunden att utnyttja blanketten för tillsynsbegäran. I undantagsfall kan ärendet även inledas muntligen. Då ska inspektören sköta dokumenteringen och inledningen av ärendet med kundens underskrift på annat sätt.

Enligt tillsynslagen kan anmälarens identitet röjas endast om det är nödvändigt med tanke på tillsynen och om anmälaren har gett sitt samtycke. I praktiken förutsätter tillsynen över ett ärende som gäller en enskild anställd att anmälarens identitet röjs för arbetsgivaren. Kunden informeras om att han eller hon genom att underteckna tillsynsbegäran samtidigt ger sitt samtycke till att ärendet behandlas i hans eller hennes namn tillsammans med arbetsgivaren. Kunden informeras också om att de handlingar som han eller hon har lämnat till myndigheten är offentliga med undantag av hälsouppgifter eller andra uppgifter som särskilt föreskrivs som sekretessbelagda. Om en kund inte ger sin tillåtelse till att hans eller hennes namn uppges, informerar inspektören kunden om att detta begränsar de åtgärder som arbetarskyddsmyndigheten kan vidta.

När ett ärende inleds meddelas kunden namnet på och kontaktuppgifterna till den inspektör som har hand om ärendet.

Om inga tillsynsåtgärder vidtas när ett ärende inleds, upprättar inspektören ett avgörande om handläggning. I avgörandet antecknas inspektörens motiverade åsikt om varför tillsynsåtgärder inte vidtas i ärendet. Av motiveringen ska framgå vilka faktorer som huvudsakligen påverkat bedömningen av ärendet och vilka slutsatser som dragits utifrån dessa samt vilka författningar som tillämpats. Motiveringen för ett avgörande om handläggning kan till exempel vara att det inte är fråga om belastning i arbetet som äventyrar hälsan eller att arbetsgivaren med till buds stående medel har vidtagit åtgärder i ärendet. Avgörandet om handläggning lämnas till kunden.

#### *Utredning av ärendet*

Om man utifrån de handlingar som kunden lämnat in eller någon annan utredning misstänker att arbetsgivaren har handlat i strid med den lagstiftning som arbetarskyddsmyndigheten övervakar, sänder inspektören en begäran om utredning till arbetsgivaren. I begäran om utredning ombeds arbetsgivaren lämna in specifika dokument eller uppgifter inom rimlig tid med tanke på arbetsplatsens situation.

I begäran om utredning ber inspektören arbetsgivaren om information för att kunna utreda om arbetsgivaren har fullgjort sin omsorgsplikt enligt 8 § och sin skyldighet att vidta åtgärder enligt 25 § i arbetarskyddslagen. Inspektören utreder om arbetsgivaren har fått information om att arbetstagaren belastas i arbetet, hur misstanken om belastning i arbetet har hanterats arbetstagaren och förmannen emellan och om man vid behov har anlitat företagshälsovården för att konstatera belastningen i arbetet. Om det konstaterats att arbetstagaren i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan begär inspektören i sin begäran om utredning uppgifter om på vilket sätt arbetsgivaren har utrett orsakerna bakom belastningen i arbetet, och vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att minska de konstaterade belastningsfaktorerna som äventyrar hälsan.

I sådana fall där kundens möjligheter att klara sig i sitt arbete är nedsatta, ombeds arbetsgivaren dessutom redogöra för om man i enlighet med god företagshälsovårdspraxis har sört för att följa upp och främja arbetstagarens möjligheter att klara sig i arbetet genom att anlita sakkunniga inom företagshälsovården. Om kundens arbetsförmåga har pågått en längre tid ombeds arbetsgivaren redogöra för om arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården har utrett arbetstagarens möjligheter att fortsätta

arbeta och kartlagt vilka stödåtgärder som behövs. Arbetsgivaren ombeds i allmänhet också redogöra för arbetsplatsens förfaranden för att hantera skadliga belastningsfaktorer genom att lämna in bland annat arbetsplatsens riskbedömning och företagshälsovårdens arbetsplatsutredning.

Inspektören ska bedöma hur arbetarskyddsfullmäktigens möjlighet att föra fram sin uppfattning om ärendet ska beaktas. Under behandlingsprocessen kan den beaktas till exempel då begäran om utredning sänds till arbetsgivaren eller efter att arbetsgivaren lämnat in en utredning. Vid utredning av arbetarskyddsfullmäktigens uppfattning ska bestämmelserna om sekretess beaktas. Ett ärende kan också vara sådant att inspektören anser det onödigt att beakta arbetarskyddsfullmäktigens uppfattning.

Kunden ska ges möjlighet att framföra sin åsikt om arbetsgivarens och arbetarskyddsfullmäktigens utredningar.

#### *Bedömning av ärendet och slutsatser*

Inspektören bedömer när det samlats in tillräckligt med uppgifter om ärendet för att det ska kunna avgöras. På basis av utredningarna bedömer inspektören om arbetsgivaren har handlat enligt lagstiftningen.

När inspektören utvärderar om arbetsgivarens åtgärder är tillräckliga ska han eller hon fästa uppmärksamhet vid att arbetsgivaren efter att ha fått information om misstänkt belastning i arbetet som äventyrar hälsan har skyldighet att vidta nödvändiga åtgärder för att hantera frågan och vid behov anlita en sakkunnig för att konstatera belastningen. Man kan förutsätta att arbetsgivaren utan dröjsmål behandlar en misstanke om belastning i arbetet som denna fått information om, så att arbetsgivaren kan avgöra om det är nödvändigt att vidta de åtgärder som avses i 25 § i arbetarskyddslagen.

Om det har konstaterats att det förekommer sådan belastning i arbetet som äventyrar hälsan ska inspektören bedöma om arbetsgivaren har försummat sin skyldighet att vidta åtgärder enligt 25 §. Arbetsgivaren har skyldighet att kartlägga de belastningsfaktorer som finns i arbetet så att arbetsgivaren utifrån detta kan avgöra vilka åtgärder som är nödvändiga för att minska risken. Inspektören bedömer om arbetsgivaren med till buds stående medel har vidtagit åtgärder för att undvika eller minska de belastningsfaktorer som konstaterats äventyra hälsan. De medel som arbetsgivaren väljer att tillämpa för att minska risken ska med beaktande av omständigheterna vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga. Åtgärderna ska i första hand riktas på att minska de belastningsfaktorer i arbetet som konstaterats äventyra hälsan. Arbetsgivaren kan dock inte förutsättas vidta orimliga specialåtgärder eller åtgärder som försämrar de övriga arbetstagarnas arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.

Inspektören bedömer också om arbetsgivaren i enlighet med sin omsorgsplikt i 8 § i arbetarskyddslagen har vidtagit nödvändiga åtgärder för att sörja för arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet med beaktande av arbetstagarens personliga förutsättningar. Arbetsgivaren ska beakta att människor har olika förutsättningar att klara av arbete och att dessa kan variera i olika skeden av karriären. Man kan till exempel förutsätta att arbetsgivaren tar hänsyn till de individuella skillnaderna, såsom ålder och hälsa, i samband med organiseringen av arbetet och då arbetstagarna ges undervisning och handledning.

Det kan bli fråga om att bedöma om arbetsgivarens ställföreträdare i enlighet med 16 § i arbetarskyddslagen har fått tillräcklig introduktion i sina uppgifter när det gäller att upptäcka och hantera skadlig belastning i arbetet. Det kan också bli fråga om att bedöma om arbetsgivaren i enlighet med 19 § i arbetarskyddslagen har informerat den arbetstagarare som gjort en anmälan om bristfälligheter i arbetsförhållandena om vilka åtgärder som har vidtagits eller kommer att vidtas.

I sådana fall där kundens möjligheter att *klara sig i arbetet är nedsatta* beaktas dessutom att den lagstadgade företagshälsovård som arbetsgivaren ska ordna i enlighet med god företagshälsovårdspraxis innefattar bland annat att utreda, bedöma och följa upp arbetstagararnas hälsa och arbetsförmåga samt att ge åtgärdsförslag för att anpassa arbetet enligt arbetstagararens förutsättningar. För att den lagstadgade företagshälsovården ska fullföljas kan det av arbetsgivaren förutsättas att denna efter behov ordnar uppföljning och främjande av arbetstagararens möjligheter att klara sig i sitt arbete genom att anlita yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården. Arbetsgivaren ska i enlighet med den verksamhetspraxis som överenskommit inom ramen för företagshälsovårdssamarbetet vidta de åtgärder som behövs för att främja, upprätthålla, återställa och följa upp arbetstagararens arbetsförmåga i ett så tidigt skede som möjligt.

I sådana fall där kundens *arbetsförmåga har pågått en längre tid* utvärderas också om arbetsgivaren har samarbetat med företagshälsovården för att hantera arbetsförmågan. Inspektören tar reda på om arbetsgivaren har informerat företagshälsovården om sjukfrånvaro som varat längre än en månad. Arbetsgivaren ska genom att meddela företagshälsovården om sjukfrånvaron inleda en process för att företagshälsovårdens så kallade 90-dagarsutlåtande ska kunna göras i tid. Då utvärderar man om arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarare och företagshälsovården har utrett arbetstagararens möjligheter att fortsätta arbeta och kartlagt nödvändiga stödåtgärder. Dessa kan vara arbets- och arbetstidsarrangemang på arbetsplatsen och omformning av arbetet så att arbetstagarare kan återgå till arbetet utan att riskera sin hälsa.

Inspektören meddelar arbetsgivarens och arbetstagararnas företrädare om de preliminära förpliktelserna och utreder deras åsikter om dessa.

## 6. Inspektionsberättelse

Inspektören upprättar en skriftlig inspektionsberättelse om inspektionen som ska innehålla inspektörens centrala iakttagelser samt nödvändiga anvisningar och/eller uppmaningar. I inspektionsberättelsen utvärderar inspektören arbetsgivarens verksamhet och antecknar på basis av de inhämtade utredningarna sin motiverade uppfattning om huruvida arbetsgivaren har brutit mot lagen. I beskrivningen av bristen ska det framgå till vilka delar arbetsgivaren inte har följt lagstiftningen.

Vid den kundinitierade tillsynen antecknas i inspektionsberättelsen inte namnet på den kund som gjort tillsynsbegäran.

Inspektionsberättelsen sänds till arbetsgivaren samt ges för kännedom till kunden och arbetarskyddsfullmäktigen.

Kunden ges vid behov närmare information om behandlingen av ärendet och om möjligheten att ansöka om skadestånd eller att föra ärendet vidare för avgörande till exempel i domstol.

## 7. Förpliktelser för arbetsgivaren

Om arbetsgivaren inte har iakttagit sina lagstadgade skyldigheter, ger inspektören arbetsgivaren nödvändiga uppmaningar och/eller anvisningar.

När inspektören överväger förpliktelser till arbetsgivaren, bedömer han eller hon om det är fråga om ett sådant missförhållande där en uppmaning ska ges i stället för anvisningar. Då bedömer man om missförhållandet har en skadlig inverkan på arbetstagarnas hälsa och om hälsorisken är större än obetydlig.

Omständigheter som kan föranleda en uppmaning då de medför en hälsorisk som är större än obetydlig är till exempel följande:

- arbetsgivaren har inte i tillräcklig omfattning eller tillräckligt systematiskt eller inte alls rätt ut de skadliga psykosociala belastningsfaktorer som beror på arbetet och arbetsförhållandena eller inte systematiskt bedömt deras betydelse för arbetstagarnas hälsa (10 § i arbetarskyddslagen)
- arbetsgivaren har inte anlitat utomstående sakkunniga då arbetsgivaren inte inom sin organisation haft tillräcklig sakkunskap för att identifiera psykosociala belastningsfaktorer eller bedöma deras betydelse för arbetstagarnas hälsa (10 § i arbetarskyddslagen)
- arbetsgivaren har inte vidtagit nödvändiga åtgärder för att undvika eller minska den risk som orsakas av de skadliga belastningsfaktorerna, eller åtgärderna har inte varit tillräckliga för att undvika eller minska hälsorisken (8 § i arbetarskyddslagen)
- arbetsgivaren har inte sett till att arbetstagarnas allmänna förutsättningar i förhållande till arbetets krav har beaktats vid planeringen och dimensioneringen av arbetet (13 § i arbetarskyddslagen)
- arbetsgivaren har inte med till buds stående medel vidtagit åtgärder efter att ha fått information om att en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan (25 § i arbetarskyddslagen).

En uppmaning förutsätter inte att arbetstagaren konkret har förlorat sin hälsa utan att missförhållandet om det fortsätter kommer att äventyra arbetstagarnas hälsa, och att arbetsgivaren inte har vidtagit tillräckliga åtgärder för att undvika eller minska hälsorisken. Inspektören tar hänsyn till företagshälsovårdens eller någon annan sakkunnigs uppfattning om arbetsförhållandena och arbetstagarnas belastning i arbetet. Företagshälsovårdens slutsatser om volymen och typen av sjukfrånvaro ger en fingervisning om arbetsförhållandenas tillstånd. För att konstatera hälsorisker som är större än obetydliga kan man också tillämpa resultaten av arbetarskyddsmyndighetens enkät om arbetsförhållanden. En uppmaning ges åtminstone då företagshälsovården har konstaterat en betydande hälsorisk och arbetsgivaren inte har vidtagit åtgärder för att minska belastningsfaktorerna i arbetet.

I uppmaningen anges en tidsfrist inom vilken arbetsgivaren ska se till att förhållandena åtgärdas så att de motsvarar bestämmelserna.

Anvisningar ges med anledning av ovan nämnda missförhållanden om det lagstridiga förhållandet uppskattas vara obetydligt, till exempel om det förekommer lindriga brister i utredningen, identifieringen och bedömningen av risker. Dessutom ges en anvisning i allmänhet om



- arbetsgivaren inte har gett arbetstagarna information om skadliga belastningsfaktorer på arbetsplatsen, introduktion i arbetet, arbetsmetoderna, arbetsredskapen och de säkra arbetsätten eller undervisning och handledning för att undvika skadlig belastning i arbetet (14 § i arbetarskyddslagen)
- förmännens skyldigheter vid identifieringen och hanteringen av skadlig belastning inte har fastställts eller förmännen inte har tillräckliga förutsättningar för att sköta uppgifterna (16 § i arbetarskyddslagen)
- arbetsgivaren inte fortgående ger akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet (8 § i arbetarskyddslagen)
- arbetsgivaren inte fortgående ger akt på arbetsmiljön och säkerheten hos arbetsätten (8 § i arbetarskyddslagen)
- arbetsgivaren inte har informerat den arbetstagare som gjort en anmälan om belastningen i arbetet om vilka åtgärder som har vidtagits eller som kommer att vidtas (19 § i arbetarskyddslagen)

De förpliktelser som åläggs arbetsgivaren kan också gälla arbetsgivarens skyldigheter i enlighet med företagshälsovårdslagen och statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdsspraxis (708/2013) bland annat om

- arbetsgivaren inte har sett till att man i företagshälsovårdens arbetsplatsutredning har klarlagt de psykosociala belastningsfaktorerna på arbetsplatsen, bedömt belastningsfaktorernas betydelse för hälsan eller lagt fram förslag på åtgärder för att undvika risker och men för hälsan (12 § i företagshälsovårdslagen, 4 §, 6 § i statsrådets förordning)
- arbetsgivaren inte har lämnat företagshälsovården sådana uppgifter som behövs för att bedöma och förebygga belastningsfaktorernas hälsorisker (15 § i företagshälsovårdslagen)
- arbetsgivaren inte har sett till att det inom företagshälsovårdssamarbetet finns sådan verksamhetspraxis som överenskommit utifrån arbetsplatsens behov för att bevara arbetsförmågan (12 § i företagshälsovårdslagen, 8 § i statsrådets förordning)
- arbetsgivaren inte genom att anlita yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården har ordnat uppföljningen och främjandet av arbetstagarens möjligheter att klara sig i arbetet (12 § 1 mom. i företagshälsovårdslagen, 8 § i statsrådets förordning)
- arbetsgivaren inte har anmält sjukfrånvaro som har fortgått längre än en månad till företagshälsovården (10 a § i företagshälsovårdslagen)
- arbetsgivaren inte har utrett arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet för att företagshälsovården ska kunna utarbeta ett *utlåtande om bedömningen av arbetsförmågan och arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet* (det s.k. 90-dagarsutlåtandet) (12 § 1 mom. 5 a punkten i företagshälsovårdslagen).

Med anledning av dessa brister ges vanligtvis anvisningar.

Användningsförbud och temporärt användningsförbud kommer sällan i fråga inom tillsynen av psykosocial belastning.

Inspektören ska på en konkret nivå beskriva bristen i arbetsförhållandena eller det övriga lagstridiga förhållandet. Inspektören ska omsorgsfullt specificera förpliktelseernas innehåll och de lagrum på vilka förpliktelseerna baserar sig. Förpliktelsen kan innehålla enbart sådana krav för arbetsgivaren som framgår av lagen eller förordningen. Detaljerade förpliktelser inkluderas inte i kraven, om de inte har specificerats i bestämmelserna.

Uppmaningar och andra förpliktelser ska vara tillräckligt entydiga så att det är möjligt att övervaka efterlevnaden av dem och senare fatta ett förpliktande beslut i ärendet.

## 8. Uppföljning

I efterkontrollen kontrollerar inspektören att man har följt de anvisningar och uppmaningar som getts. I den allmänna tillsynsanvisningen 1/2016 beskrivs tillsynen av anvisningar och uppmaningar. När arbetsgivaren fullföljer de utfärdade förpliktelserna, sänder inspektören en anmälan till arbetsgivaren om att förpliktelsen har uppfyllts. I kundinitierade ärenden skickas anmälan i regel också till kunden för kännedom. Om arbetsgivaren inte iakttar en uppmaning, överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten som tar ställning till nödvändiga fortsatta åtgärder.

Arbetarskyddsmyndigheten överväger separat om ärendet bör anmälas till polisen för förundersökning enligt 50 § i tillsynslagen. En myndighetsanvisning till arbetsgivaren och en anmälan om brottsmisstanke för förundersökning utesluter inte varandra, utan de bedöms oberoende av varandra. I arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2015 Utövande av befogenheter samt polisanmälan beskrivs arbetarskyddsmyndighetens påföljdsprövning, det vill säga utövning av förvaltningsmässiga befogenheter inom arbetarskyddstillsynen och bedömning av om polisanmälan ska göras.

## 9. Samarbete och sakkunnigverksamhet

Arbetarskyddsmyndigheten samarbetar vid behov med andra myndigheter och sakkunnigorgan. Arbetshälsoinstitutet och andra forskningsinstitut framställer bland annat forskningsbaserad statistik och analyser av arbetsförhållandena. Också Arbetarskyddscentralen sammanställer branschspecifikt material som kan utnyttjas vid tillsynen.

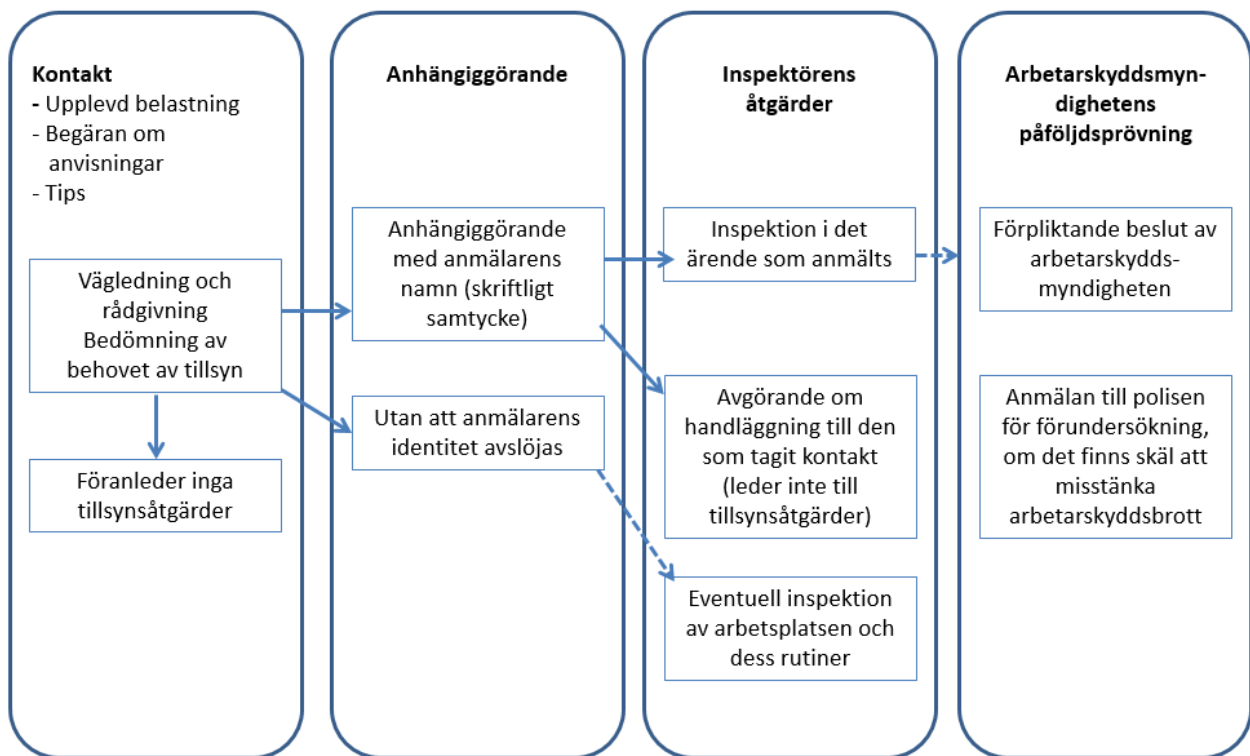
## 10. Giltighet

Denna anvisning gäller fram till den 31 december 2022.

Bilagor            1. Schema för handläggning av kundinitierade belastningsfall  
                         2. Definition av begrepp i anslutning till psykosocial arbetsbelastning och arbetsgivarens åtgärder för att minska hälsorisen

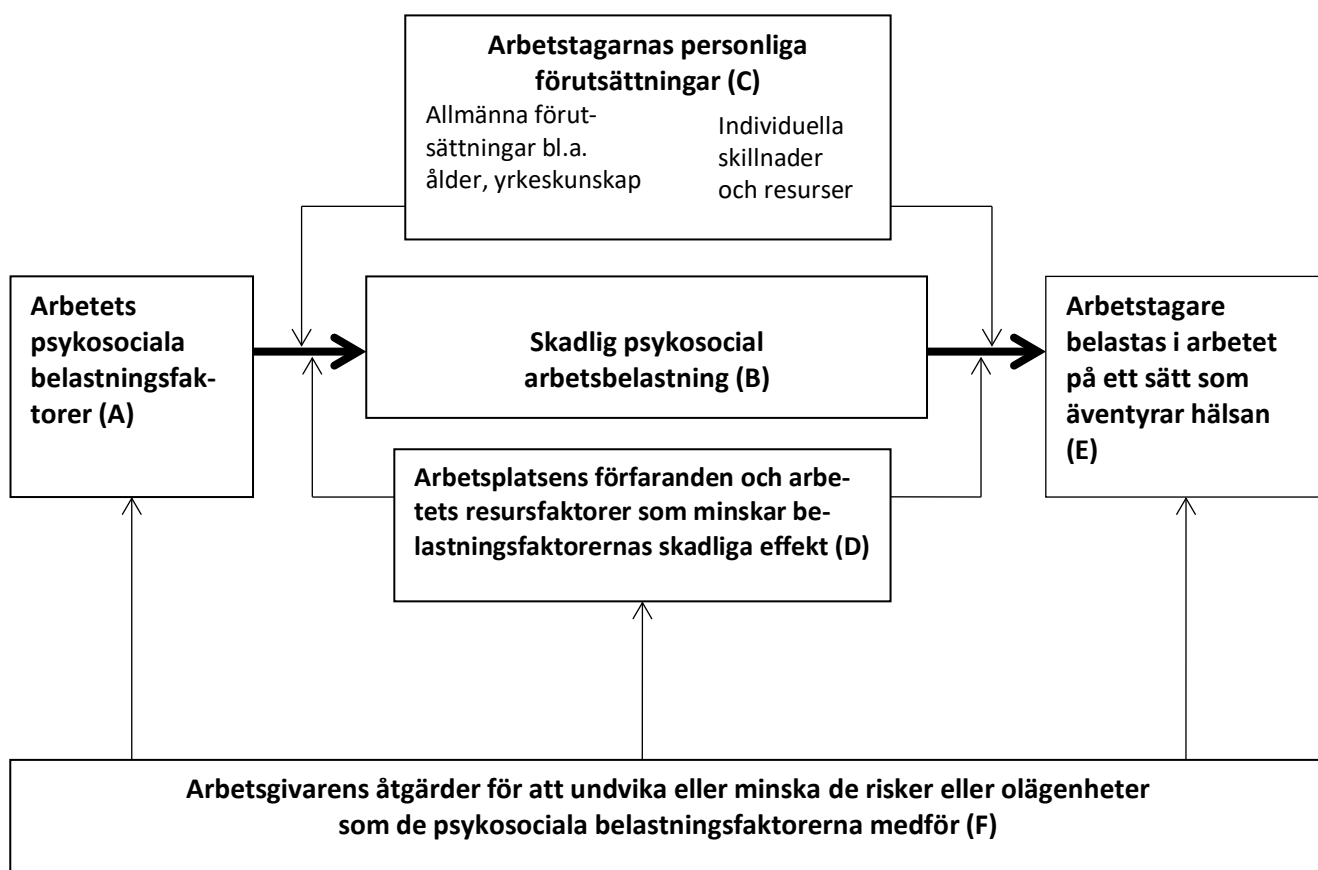
Distribution    Ansvarsområdena för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverken

## Bilaga 1 Schema för handläggning av kundinitierade belastningsfall



## Bilaga 2 Definition av begrepp i anslutning till psykosocial arbetsbelastning och arbetsgivarens åtgärder för att minska hälsoriskerna

Figur 2 visar en referensram för den skadliga effekten som orsakas av *psykosociala belastningsfaktorer* på arbetsplatsen. I figuren beskrivs ur arbetarskyddstillsynens perspektiv vilka faktorer som kan öka eller förebygga de risker som orsakas av psykosociala belastningsfaktorer och hur de påverkar arbetstagarnas belastning i arbetet. Av referensramen framgår också hur arbetsgivarens åtgärder kan inriktas för att minska de risker eller olägenheter som belastningsfaktorerna medför.



Figur 2. Faktorer som påverkar den psykosociala belastningen och hur arbetstagaren belastas i arbetet samt hur arbetsgivarens åtgärder ska inriktas

### *Skadlig psykosocial arbetsbelastning*

Om de psykosociala belastningsfaktorerna (A) dimensioneras fel, hanteras på ett bristfälligt sätt eller förekommer under ogynnsamma förhållanden kan de orsaka *skadlig psykosocial arbetsbelastning* (B). Inom arbetarskyddstillsynen avses med skadlig psykosocial arbetsbelastning de risker som de psykosociala belastningsfaktorerna orsakar för arbetstagarnas hälsa. Det kan vara fråga om kvalitativ eller kvantitativ under- eller överbelastning i arbetet. Arbetsbelastningen kan bli skadlig om den fortgår länge, om möjligheter till tillräcklig återhämtning saknas eller om belastningen är mycket kraftig eller frekvent.

Psykosocial arbetsbelastning uppstår i växelverkan mellan arbetets psykosociala belastningsfaktorer och arbetstagarna, och *arbetstagarnas personliga förutsättningar* (C) kan antingen öka eller förebygga de hälsorisker som belastningsfaktorerna orsakar. Ur arbetarskyddstillsynens synvinkel skiljer man i figur 2 på de personliga förutsättningar hos arbetstagarna som arbetsgivaren ska beakta vid bedömningen av den risk som belastningsfaktorerna orsakar för arbetstagarnas hälsa (bl.a. ålder och yrkeskunskap). De hälsorisker som de psykosociala belastningsfaktorerna medför minskas dessutom av *arbetsplatsens förfaranden och arbetets resursfaktorer* (D). Genom att stärka dessa kan man förse arbetstagarna med medel för att hantera de skadliga belastningsfaktorerna.

### *Belastning i arbetet som äventyrar hälsan*

Skadlig psykosocial belastning kan medföra att *arbetstagarna belastas i arbetet på ett sätt som äventyrar hälsan* (E), se figur 2. Den psykosociala arbetsbelastning som arbetstagarna upplever medför olika slags belastning för olika arbetstagare, eftersom *arbetstagarnas personliga förutsättningar* (C) antingen ökar eller förebygger de psykosociala belastningsfaktorernas skadliga effekt. Arbetstagarnas *individuella skillnader och resurser* påverkar således hur enskilda arbetstagare belastas i arbetet. I vilken grad arbetstagaren belastas beror också på faktorer utanför arbetsplatsen, såsom hurdan belastning arbetstagaren upplever utanför arbetet och hur bra han eller hon kan återhämta sig från arbetet under fritiden.

Belastning i arbetet som äventyrar hälsan kan yttra sig i skadliga förändringar i och konsekvenser för arbetstagarens hälsa och arbetsprestation samt påverka hela organisationen. Tecken på belastning som äventyrar hälsan kan vara ökad sjukfrånvaro, stor personalomsättning, ett stort antal övertidstimmar, upprepade konflikter i arbetsgemenskapen och missförhållanden som lyfts fram i personalenkäter.

### *Hur man undviker eller minskar de risker som de psykosociala belastningsfaktorerna orsakar*

Arbetsgivaren kan med hjälp av olika åtgärder undvika eller minska de risker och olägenheter som de psykosociala belastningsfaktorerna medför (F). Arbetsgivarens åtgärder kan gälla

- att avlägsna en psykosocial belastningsfaktor (A) så att man påverkar den faktor som orsakar skadlig belastning och förhindrar att den skadliga effekten uppstår. Det kan vara fråga om exempelvis att trygga personalresurserna, göra arbetsprocesserna tydligare, planera och dimensionera arbetet, utveckla förmansarbetet, skapa informationskanaler och säkerställa personalens möjligheter till inflytande. Det är dock omöjligt att eliminera samtliga belastningsfaktorer helt och hållet eftersom de hänför sig till det arbete som ska utföras.
- att *minska belastningsfaktorernas skadliga effekt* (D) så att man genom att utveckla arbetsplatsens förfaranden eller stärka arbetets resursfaktorer ger arbetstagarna medel att hantera de skadliga belastningsfaktorerna. Sådana åtgärder är till exempel utbildning, flexibla arbetstider, arbetspauser, ökat socialt stöd samt förstärkning av feedbacken på arbetet eller förstärkning av andra positiva attribut i arbetet.
- att *förebygga och minska de negativa hälsoeffekter som beror på arbetsbelastningen* (E) så att skadlig belastning upptäcks i tid och de utsatta arbetstagarna kan fortsätta arbeta. Denna typ av åtgärder som inriktas på de negativa konsekvenserna kan vara till exempel handlingsmodeller för tidigt stöd, förfaranden för anmälning av sjukfrånvaro och förfaranden för att återgå till arbetet.

## Tidigare utgivna tillsynsanvisningar

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [1/2013 Tillsynen över ordnandet av företagshälsovård](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [3/2014 Tillsynen av kemiska agenser](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [1/2015 Utövande av befogenheter samt polisanmälan](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [2/2015 Tillsynen av fysiskt våld och hot om våld](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [3/2015 Tillsynen av utländsk arbetskraft](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [1/2016 Allmän tillsynsanvisning](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [2/2016 Tillsynen av likabehandling och diskriminering](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [3/2016 Tillsynen över olägenheter och risker för hälsan orsakade av fukt- och mögelskador](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [4/2016 Undersökning av allvarliga arbetsolycksfall](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [5/2016 Behandlingen av anmälningar om yrkessjukdomar och andra arbetsrelaterade sjukdomar](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [6/2016 Tillsynen av trakasserier och annat osakligt bemötande](#)

Arbetarskyddstillsynens anvisningar [1/2017 Tillsynen över anställningsfrågor](#)



