

Chefens arbetsmiljöansvar

– Så hanterar du OSA, digital stress och nya krav

Marie Söderlund, 14 januari 2026



Årets
samhälls-
insats 2025

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET

Marie Söderlund

Human Road AB

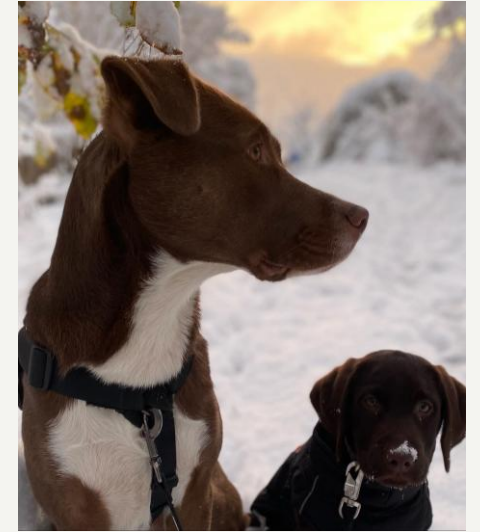


Yrkesroller:

- Hälsopedagog
- Chef Företagshälsovård
- Rehabspecialist
- Arbetsmiljöspecialist
- HRBP
- HR-manager

Konsult:

- Utbildningar
- Utredningar
- Ledarskap/ Medarbetarskap
- Grupp- och Individärenden
- Organisationskultur
- Interim HR





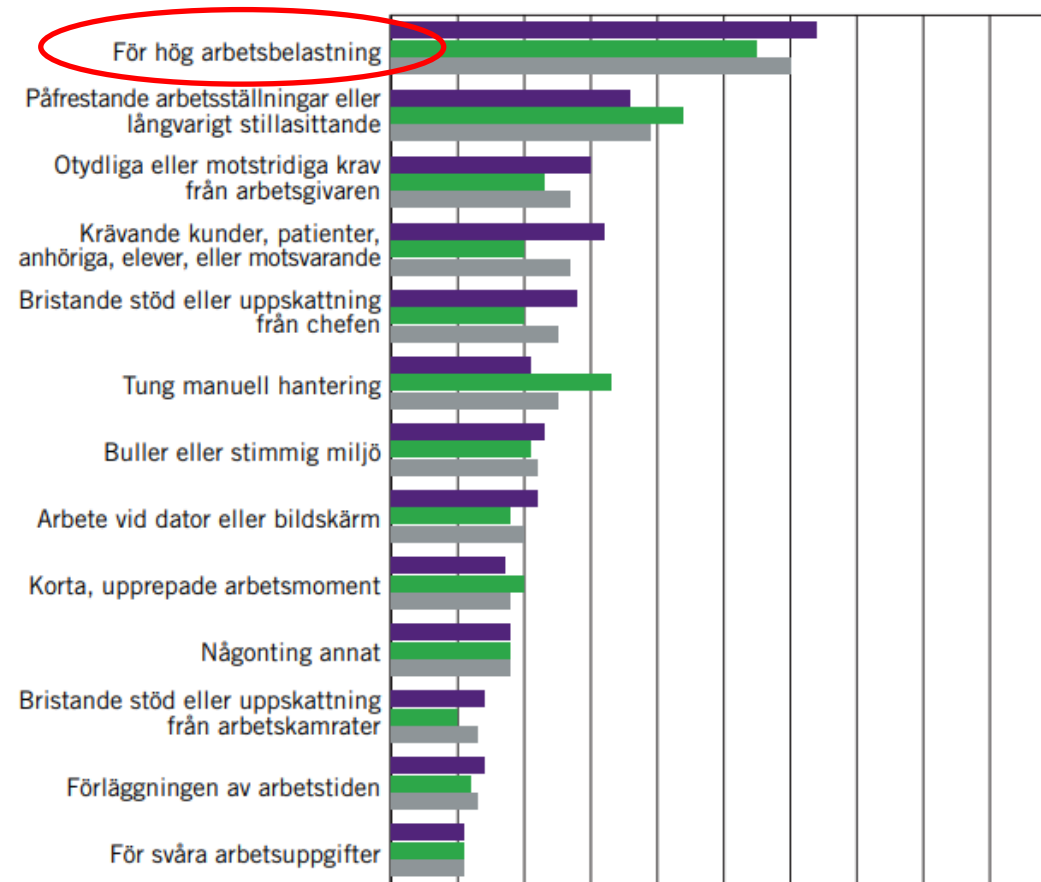
Vilka är era främsta
arbetsmiljörisker?

Arbetsorsakade besvär

Under 2024 uppger 6 procent av de sysselsatta att de har haft besvär till följd av olyckshändelse i arbetet.

Andelen sysselsatta med besvär till följd av andra arbetsförhållanden än olyckshändelse är 22 procent

Figur 6. Orsaker till besvär, andel av sysselsatta med besvär till följd av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse, totalt samt för kvinnor och män, år 2024.



Rapport från Arbetsmiljöverket

Ohälsosam arbetsbelastning uppstår när det finns en obalans mellan arbetets krav och de resurser som finns tillgängliga för att hantera kraven.

Kan leda till exempelvis hjärtproblem, stroke, depression, utmattningssyndrom och i förlängningen en för tidig död.

Uppemot 800 personer per år beräknas dö i förtid med anledning av ohälsosam arbetsbelastning. Ännu fler beräknas dö i framtiden om vi inte gör något.



Arbetsmiljölagen (AML)

6 av 10 företag arbetar inte systematiskt för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning



3 kap. 2 § AML:

"Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet."

AFS 2023:2 kap 2.



AFS 2023:2, kap 2 Organisatorisk och Social arbetsmiljö

Innehåller särskilda krav på:

- **Arbetsbelastning**
- Arbetstidens förläggning
- Kränkande särbehandling
- Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön
- Chefer och arbetsledare ska ha förutsättningar och kunskaper

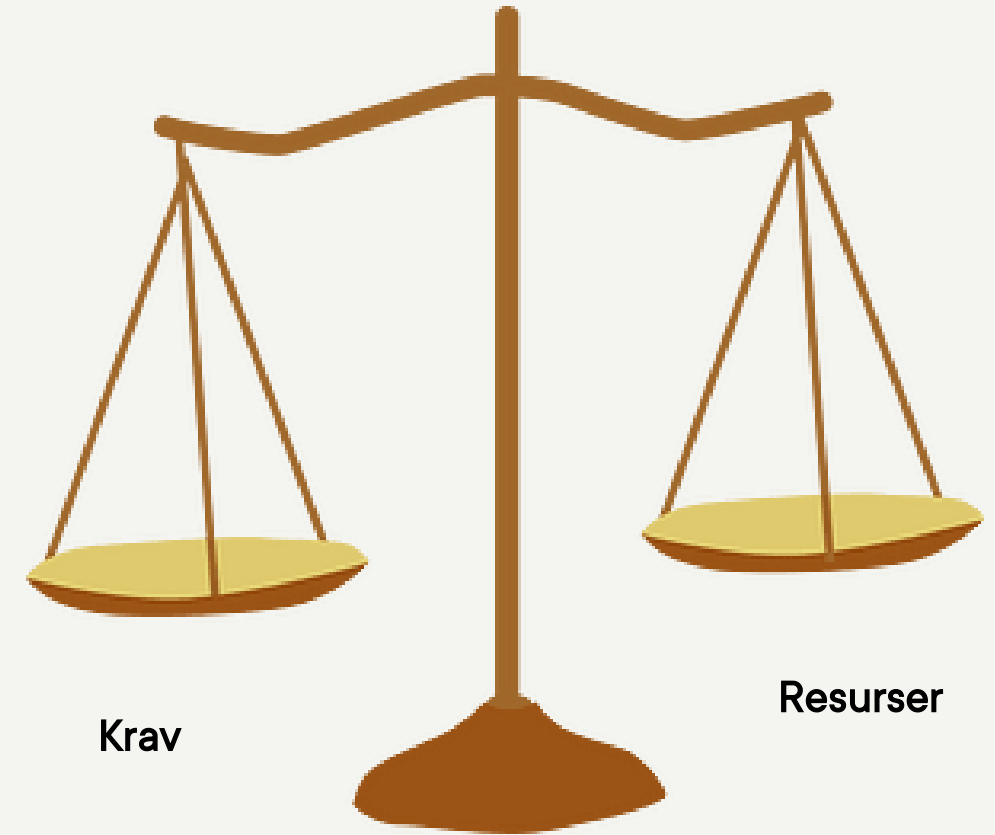
Arbetsbelastning

AFS 2023:2 Kap 2 §6

“Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning.

Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.”

“Arbetsgivaren ska inom ramen för sitt arbetsmiljöarbete undersöka och åtgärda risker kopplade till arbetsbelastning.”



Krav och resurser vid arbetsbelastning

Fem dimensioner av arbetsmiljön som påverkar hur vi upplever vår arbetsbelastning

Organisatoriska

Sociala

Kognitiva

Digitala

Fysiska



Vad är kognitiv arbetsmiljö?

Kognitiv arbetsmiljö handlar om hur arbetsmiljön påverkar vår hjärnas förmåga att:

- Tänka
- Förstå
- Bearbeta information
- Fatta beslut
- Hålla fokus
- Växla mellan uppgifter

Det rör sig om arbetsuppgifter som kräver koncentration, problemlösning och arbetsminne.

KAMP - Hinder och störningar som kommer i konflikt med dessa kognitiva funktioner.



Exempel på kognitiva risker i arbetet

- Många snabba växlingar mellan uppgifter
- Hög informationsmängd
- Svåra eller komplexa uppgifter
- Höga krav på simultankapacitet
- Arbeta i stökig eller störande miljö
- Arbeta under tidspress eller stress
- Psykiskt belastande



Vad är digital arbetsmiljö?

Hur digitala system, verktyg och teknologier används, fungerar och organiseras i arbetet.

Den omfattar hur digitala system påverkar:

- Arbetsbelastning
- Arbetsuppgifter och tempo
- Kommunikation och samarbete
- Tillgänglighet
- Koncentration och fokus



Vanliga utmaningar i den digitala arbetsmiljön

- **Digitala flöden:** ständig uppkoppling, multitasking
- **Kognitiv belastning:** informationsöverflöd
- **Tekniska problem:** frustration, ineffektivitet
- **IT-trötthet:** många system, användarovänliga
- **Implementering:** brist på tid
- **Kunskapsbrist:** Svårigheter att använda digitala verktyg riskerar att öka arbetsbelastning, misstag och stress samt minska utveckling och produktion.



Vad säger lagen?

AFS 2023:1 – SAM:

Samtliga risker (Även digitala och kognitiva) ska inkluderas i:

- Riskbedömningar
- Åtgärdsplaner
- Uppföljning

2 kap. 1 § AML:

"Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och den tekniska utvecklingen i samhället."

Organisatoriska Krav

Hög arbetsmängd
Otydligt ansvar
Kort framförhållning
Tidsbrist, många deadlines
Många samtidiga uppdrag
Brist på inflytande/delaktighet

Kognitiva Krav

Snabba växlingar mellan uppgifter
Informationsöverflöd
Oklara förväntningar
Hög komplexitet/ psykisk belastning
Många intryck
Hög självkritik

Arbetsbelastning



Sociala Krav

Konflikter i gruppen
Brist på stöd från chef/ kollegor
Upplevd ensamhet i arbetet
Otrygga relationer
Bristande samarbete
Hög emotionell belastning

Fysiska Krav

Repetitiva rörelser
Statisk belastning
Buller, ljus, Temp, Ventilation
Trånga, röriga arbetsytor
Långa transporter

Digitala Krav

Ständig tillgänglighet
Tekniskt strul
Många kommunikationskanaler
Svåröverskådliga system
Multitasking mellan verktyg
Informationsstress

Vi försöker lösa en komplex arbetsmiljö
med enkla metoder

Vad tror ni den vanligaste åtgärden är mot för hög
arbetsbelastning?

Organisatoriska Resurser

Tydliga prioriteringar
Klara arbetsbeskrivningar
Planeringsstöd
Avlastning, omfördelning
Samordning av uppdrag
Dialog och medarbetarskap

Kognitiva Resurser

Struktur och pauser
Sortering, prioriteringsstöd
Checklista, tydliga mål
Kollegialt stöd, handledning, utb
Arbetsro, tyst miljö
Trygg kultur att fråga

Arbetsbelastning



Sociala Resurser

Trygga och öppna relationer
Stöd från chef och kollegor
Tillhörighet och gemenskap
Förtroendefull arbetskultur
Tydliga samarbetsätt
Emotionellt stöd/ reflektion

Fysiska Resurser

Ergonomiska hjälpmedel
Variation
Pauser, rörelse
God fysisk arbetsmiljö, Tydlig struktur, tillgänglighet
Transportlösningar

Digitala Resurser

Tydliga förväntningar på nåbarhet
Stabil utrustning och IT-support
Samordning av kanaler
Utbildning, användarvänlighet
Digital arbetsro
Kommunikationspolicy/ riktlinjer

Arbetsmiljölagen (AML)

3 kap. 2 § AML:

"Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet."

3 kap. 3 § AML:

"Arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar."

Förebygg ohälsosam arbetsbelastning

- Regelbundet kartlägga och bedöma riskerna för ohälsosam arbetsbelastning
- Ta reda på rot-orsaken till upplevelsen av hög arbetsbelastning
- Säkerställ balans mellan krav och resurser - Individuella åtgärder
- Följ upp signaler om stress tidigt
- Utforma arbetsmiljön med återhämtning i åtanke
- Undvik multitasking och ständiga avbrott
- Ökad kunskap om digitala och kognitiva aspekter

Arbetsmiljöutbildning – SAM, OSA och digital arbetsmiljö

24 april 2026

Som kursdeltagare får du kunskap om:

- Hur arbetsmiljölagen och föreskrifterna (AFS) styr arbetsgivarens ansvar
- Hur du bedriver ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Vad som krävs för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och främja en god social arbetsmiljö
- Vad digital arbetsmiljö innebär och hur du som chef kan upptäcka och minska kognitiv belastning
- Hur du hanterar riskbedömningar, tillbud och samverkan i praktiken

Vad tyckte du om dagens webinarium?

Ta gärna 30 sekunder och svara på utvärderingen!
Efter det besvaras frågor i mån av tid

Frågor?



**Årets
samhälls-
insats 2025**

 EVENSKA
UTBILDNINGSPRISSET

Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser,
mejla oss på kursinformation@bginstitute.se



**Årets
samhälls-
insats 2025**

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET