

Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt



Kategori:	Arbetsmiljörätt
Utgivningsdatum:	2016-01-10
Antal sidor:	149
Förlag:	IJK förlag
Författare:	Tommy Iseskog
Upplaga:	1
ISBN:	9789198294019

[Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt.pdf](#)

[Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt.epub](#)

Arbetsmiljölagen ställer krav på att arbetsgivare systematiskt arbetar med såväl fysiska som psykiska och sociala arbetsmiljöfrågor. I boken Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt beskrivs innebörden av arbetsmiljölagens allmänt hållna krav om att arbetsgivare ska "vidta alla åtgärder som behövs" i syfte att förebygga ohälsa på det psykosociala området och vad dessa krav innebär i termer av praktiska arbetsuppgifter i det dagliga arbetet. I boken behandlas Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö ingående. Dessa regler handlar främst om ohälsosam arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och betydelse med avseende på risk för ohälsa samt kränkande särbehandling.

Detta är en utmärkt handbok för alla arbetsledare, chefer och alla andra som behöver praktisk kunskap inom detta oerhört viktiga område, där chefens arbetsmiljöansvar, som ytterst är ett straffansvar, står i centrum! I boken Psykosocial Arbetsmiljö - från en rättslig utgångspunkt beskriver Tommy Iseskog dessa nya regler på ett tydligt, ingående och lättillgängligt sätt. Reglerna handlar främst om ohälsosam arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling. Boken ger en bred och konkret beskrivning och sätter in de nya reglerna i sitt sammanhang på ett pedagogiskt och lättbegripligt sätt. Alltsedan arbetsmiljölagens tillkomst har det rått en viss allmän förvirring ifråga om begreppen psykisk och social arbetsmiljö. Denna förvirring har bland annat medfört att begreppen har "fusionerats" till det gemensamma uttrycket psykosocial arbetsmiljö. För det praktiska arbetet med arbetsmiljöfrågor är det helt avgörande att arbetsgivare beaktar såväl fysiska som psykiska och sociala arbetsmiljöfrågor. I den här boken beskrivs inledningsvis (1-3 kap.)

innebörden av arbetsmiljölagens allmänt hållna krav (att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs) på det psykosociala området och vad dessa krav innebär i termer av praktiska arbetsuppgifter i den dagliga och stundliga verksamheten samt som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Därefter behandlas de olika betydelser som ligger i begreppet arbetsmiljöansvar (kap. 4). Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) gäller från och med den 31 mars 2016. Dessa regler handlar huvudsakligen om ohälsosam arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling. Reglerna ställer nya och konkreta krav på att arbetsgivare måste se till att chefer och arbetsledare har de kunskaper som behövs för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Dessutom kräver reglerna att arbetsgivare vidtar åtgärder för att förebygga ohälsa på dessa områden. I de nya reglerna rörande kränkande särbehandling formuleras också krav på sakliga och opartiska utredningar om kränkande särbehandling. I bokens andra hälft (5 kap.) beskriver och kommenterar jag de nya reglerna om organisatorisk och social arbetsmiljö från en praktisk ansvarsutgångspunkt och som en del av arbetet för en god psykosocial arbetsmiljö.

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivare och arbetstagare skyldiga att samarbeta för att få en bra arbetsmiljö.

Alla de faktorer som påverkar oss fysiskt och psykiskt i arbetslivet är således arbetsmiljö. Alla de faktorer som påverkar oss fysiskt och psykiskt i arbetslivet är således arbetsmiljö. Alla de faktorer som påverkar oss fysiskt och psykiskt i arbetslivet är således arbetsmiljö. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivare och arbetstagare skyldiga att samarbeta för att få en bra arbetsmiljö. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivare och arbetstagare skyldiga att samarbeta för att få en bra arbetsmiljö. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivare och arbetstagare skyldiga att samarbeta för att få en bra arbetsmiljö. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivare och arbetstagare skyldiga att samarbeta för att få en bra arbetsmiljö. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivare och arbetstagare skyldiga att samarbeta för att få en bra arbetsmiljö. Alla de faktorer som påverkar oss fysiskt och psykiskt i arbetslivet är således arbetsmiljö. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivare och arbetstagare skyldiga att samarbeta för att få en bra arbetsmiljö. Alla de faktorer som påverkar oss fysiskt och psykiskt i arbetslivet är således arbetsmiljö. Alla de faktorer som påverkar oss fysiskt och psykiskt i arbetslivet är således arbetsmiljö.