**OSA-kartläggning**

* ***Ger en heltäckande bild av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön***

*OSA-kartläggning är en tjänst som hjälper arbetsgivaren att kartlägga risk- och hållbarhetsfaktorer i verksamheten och ger underlag för strategisk utveckling av organisatoriska och sociala arbetsmiljön.*

*När en organisation ska kartlägga den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen genomförs en OSA-kartläggning. Vilket innebär att samtliga medarbetare får svara på en enkätundersökning. Målsättningen med enkätundersökningen är att få en bild över hur medarbetare upplever sin arbetsmiljö och att den ska vara ett verktyg för förbättringsarbete i organisationen.*

**Vi rekommenderar OSA-kartläggning**

* För att ta reda på vilka arbetsmiljöfaktorer som utgör en risk- respektive bidrar till hållbarhet.
* För att identifiera vilka grupper och enheter som behöver stöd och vilka grupper som kan utgöra goda exempel.
* För att utgöra underlag till riktade och välanpassade förbättringsåtgärder.
* För att utgöra stöd i och uppföljning av utvecklingsarbetet.

**Så här går OSA-kartläggningen till**

**Steg 1 – Planering och förankring**

I dialog med uppdragsgivaren planeras kartläggningen vilka grupper som ska delta och hur kartläggningen ska förankras i organisationen.

**Steg 2 – Kartläggning**

Kartläggning genomförs genom att medarbetarna svarar på ett antal frågor i en digital enkät. Enkäten tar 15–20 minuter att fylla i.

**Steg 3 – Rapport och återkoppling**

Resultatet för hela organisationen presenteras efter överenskommelse med uppdragsgivaren utifrån avdelningsnivå och delas in efter svårighetsgrad och risknivåer.

**Steg 4 – Handlingsplan och insatser**

I samarbete med till exempel HR, deltagande chefer och medarbetare skapas en handlingsplan utifrån rapporten. Handlingsplanen innehåller en sammanställning av resultaten och de konkreta förslag till åtgärder som framkommit från medarbetare och chefer i kartläggningen. I Handlingsplanen sätts en tidplan och datum för uppföljning. Förslagen om insatser anpassas efter resultatet från kartläggningen samt utifrån behov och förutsättningar.
Insatser kan vara utbildning, workshops, stresshanteringsprogram samt även arbete med organisatoriska förändringar.

**Steg 5 – Genomförande av åtgärder och uppföljning**

Det viktigaste steget i kartläggningsprocessen är genomförande av de åtgärder som har diskuterats och överenskommits i arbetsgruppen. Chef och även medarbetare har gemensamt ansvar för att säkerställa att handlingsplanen följs regelbundet.
Uppföljning av genomförandet av åtgärder följs upp med ny OSA-kartläggning.

*OSA-kartläggningen bygger på enkäten Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II), ett instrument som är vetenskaplig validerat, är etablerat internationellt och är särskilt lämpat för att ringa in risk- och friskfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.*