



TREDJE
UPPLAGAN

Arbetsmiljö

Så funkar det



1.

Arbetsmiljö – hur vi har det på jobbet

VI TILLBRINGAR EN stor del av vårt liv på jobbet. Hur vi mår där är därför väldigt viktigt och påverkar oss i vårt dagliga liv. En bra arbetsmiljö ger oss förutsättningar att göra ett bra jobb. Och gör vi ett bra jobb blir arbetsplatsen roligare och mer effektiv.

Vad är arbetsmiljö?

Begreppet arbetsmiljö omfattar flera olika delar. En del är den *fysiska* arbetsmiljön. Det kan till exempel handla om att ljus och ventilation ska vara anpassade för ditt jobb. Det handlar också om att förebygga risker (även kallade riskfaktorer) för olyckor som att halka eller göra sig illa på en maskin. Arbetsmiljö handlar också om att man inte ska bli sjuk av jobbet.

De andra delarna är den *organisatoriska* och den *sociala* arbetsmiljön. När de som jobbar på en arbetsplats är stressade eller mår dåligt på grund av jobbet hänger det ofta samman med hur arbetet är organiserat. Även arbetsmiljön när du jobbar på distans är inräknad inom arbetsmiljön. Det vill säga den organisatoriska arbetsmiljön. Det kan bero på att alla inte vet vem som ska göra vad, att det är bristande kommunikation, eller att man har för mycket att göra på för kort tid.

Den *sociala arbetsmiljön* handlar om hur du har det tillsammans med dina kollegor. Den som känner sig ensam eller oaccepterad på en arbetsplats, kan må dåligt och uppleva stort obehag av att varje dag behöva stå ut med det.

Frisk- och riskfaktorer

Att se till att arbetsmiljön är bra på en arbetsplats handlar till stor del om att uppmärksamma och utveckla det som gör att människor mår bra på en arbetsplats, så kallade *friskfaktorer*.

Friskfaktorer är sådant som får människor att trivas och må bra, hemma och på arbetet. *Riskfaktorer* är sådant vi vill minska, som medför risker för sjukdom och skador.

Det här materialet är producerat av Arena Skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund och Sveriges Elevkårer. Syftet är att öka kundskaperna om arbetsmiljö.

På www.arbetslivskoll.se går det att hitta mer information. Där kan du också läsa mer om Arenagruppen och de fackförbund som finansierar denna skrift.

Exempel på friskfaktorer på individnivå:

- **Variation och utveckling i arbetet**

"Jag får göra olika arbetsuppgifter och samtidigt känna att jag lär mig nya saker."

- **Eget ansvar**

"Jag får själv bestämma hur det ska göras."

- **Yrkes stolthet**

"Jag berättar gärna för andra vad jag arbetar med."

- **Meningsfullt arbete**

"Det jag gör är betydelsefullt, min insats bidrar till något bra."

Exempel på friskfaktorer på gruppnivå:

- **Gemenskap**

"Vi trivs ihop på jobbet, vi känner att vi respekterar varandra."

- **Rak kommunikation**

"Alla vet att det går att nå de som bestämmer."

- **Humor**

"Jag skrattar ofta tillsammans med mina kollegor."

- **Ärlighet**

"Jag vågar säga till om något är fel."

- **Förtroende**

"Vi litar på varandra."

Exempel på friskfaktorer på en arbetsplats:

- **Korta beslutsvägar**

"Det är lätt att ta beslut i frågor som rör mitt arbete."

- **Närvarande chef**

"Chefen är ofta med i arbetet."

- **Feedback**

"Jag får ofta reda på när jag gör någonting bra eller dåligt."

- **Tydliga riktlinjer**

"Alla vet vad som gäller på arbetsplatsen."

- **Lyhördhet**

"Vi lyssnar på varandra."

Att bli sjuk av jobbet

De flesta människor trivs på sin arbetsplats och med sitt jobb. Men det finns tusentals människor som varje dag går till sitt arbete med en oro i kroppen, de mår inte bra av sitt jobb. Vissa blir sjuka, det kan bero på att arbetet är fysiskt tungt eller att det finns olösta konflikter som oroar och stör. Det kan leda till att människor tvingas vara hemma och sjukskriva sig. Detta är ett stort problem inte bara för den som blir sjukskriven utan även för arbetsgivaren och samhället.

För att förebygga arbetsskador finns lagar och regler och det finns mycket man kan göra för att människor ska slippa må dåligt på jobbet.

Att se till att arbetsmiljön är bra är inte svårt

Alla som går i skolan eller arbetar har rätt till en bra arbetsmiljö. Det är skolorna och arbetsgivarna skyldiga att se till. Alla tjänar på att arbetsmiljön är bra. Sett ur samhällets eller företagens/organisationernas perspektiv så handlar det om att det kostar pengar då människor mår dåligt på grund av sitt jobb, så dåligt att de kanske måste sjukskrivas.

Den fysiska arbetsmiljön är ofta ganska lätt att förbättra och det finns lagar och regler som sätter gränser för vad som gäller. Man kan till exempel bullerdämpa ett rum eller byta till bättre lampor för att få bättre ljus.

Det finns även regler om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Till exempel kan man prata om hur olika arbetsuppgifter fördelas så att inte någon jobbar för mycket. En annan sak är att man får utbildning så att man vet hur olika arbetsuppgifter ska utföras.

Något som kan vara bra att veta är att när du arbetar på distans eller online så gäller samma arbetsmiljöregler som på den övriga arbetsmarknaden.



Hur ser en bra arbetsmiljö ut för dig?

- Beskriv arbetsmiljön i ditt drömyrke.
- Vad kan du bidra med för att skapa en bra arbetsmiljö för dig själv och andra?

Den digitala arbetsmiljön

Inom de allra flesta arbeten idag så arbetar man delvis med en dator eller via nätet. Det leder till nya typer av arbetssätt och arbetsmiljöproblem. Samtidigt som vi får ett mer flexibelt arbetssätt så kan stillasittandet leda till bland annat ledverk och muskelspänningar. Vissa som arbetar digitalt arbetar mycket hemifrån och det gör att hemmiljön måste anpassas ergonomiskt och tillgodose de sociala delarna av ett arbete. Så i likhet med en vanlig arbetsplats så har arbetsgivaren en skyldighet att planera, undersöka och åtgärda arbetsmiljöproblem även vid distansarbete. Detta gäller såväl fysisk arbetsmiljö som social och organisatorisk arbetsmiljö. Det är viktigt att se till arbetstagarnas välmående kopplat till ensamarbete, så att man inte känner sig ensam när man jobbar för sig själv.

Gigekonomi

En ny typ av tjänster har vuxit fram där man använder digitala plattformar för att förmedla tjänster. Det görs via appar eller hemsidor och kallas ibland för gigekonomi. Gigekonomi handlar om sättet att organisera arbetet på, där man ofta inte är anställd utan i stället anlitas för att lösa en specifik uppgift. Många av dessa bolag bygger på internationell standard och i Sverige arbetar facken aktivt för att ge arbetstagarna en bra arbetsmiljö även på dessa platser som i dag ofta är utan kollektivavtal. Exempel på gigföretag är Foodora, Uber, Uber Eats, Bolt, Tiptapp och Budbee.

En chaufför hos Bolt kanske får problem i nacken av för mycket stillasittande i bilen eller brist på pauser och lunchraster, och ett cykelbud hos Uber Eats kanske inte har möjlighet till sjukpenning efter att ha ramlat av cykeln under arbetstid.

Med mer distansarbete, gigarbete och arbete via datorer så behöver chefer och arbetsgivare vara ännu mer uppmärksamma på arbetstagarnas behov, både fysiskt, socialt och organisatoriskt.

AI:s påverkan på arbetslivet

AI, artificiell intelligens, har även börjat påverka arbetsmarknaden där fler jobb tas över av smarta algoritmer och dataprogram. Bland annat kan du som lagerarbetare bli styrd av en robotröst som säger åt dig vad du ska göra och i vilken gång du hittar vilken vara och som lägger ditt schema. Samma sak kan hittas inom äldreomsorgen där schemaläggning utgår från tabeller och inte alltid ifrån mänskliga behov. Det här kan leda till ett mindre mänskligt

Om du ska arbeta med snöskottning måste du vara minst 18 år, ha rätt skor, skyddslina och övrig utrustning. Det är också extra viktigt att inte jobba svart. Om någonting skulle hända täcks man då inte av jobbets försäkring. Dessutom ska man ha genomgått en säkerhetsutbildning för att kunna genomföra jobbet på ett säkert sätt.



FOTO: SCANPIX

arbetsliv men med rätt etisk kompass så kan vi använda AI för att i stället förbättra vår arbetsmiljö.

Stress och otrygghet ger ohälsa

Människor är olika, och det som är bra organisatorisk och social arbetsmiljö för en person behöver inte vara det för någon annan. Men ser man till statistik på varför människor i dag blir sjuka av sina jobb, så är orsaken ofta den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det beror på att den fysiska arbetsmiljön ur ett historiskt perspektiv har blivit bättre och bättre. Men enligt många arbetsmiljöexperter leder de ständiga förändringarna på arbetsmarknaden till att många människor i dag mår dåligt på grund av stress och otrygghet på arbetsplatsen. Men också av de ökade kraven.

Bland annat så är det i dag vanligt med sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa. Det kan bero på konflikter, för mycket att göra på jobbet eller en obalans mellan arbete och fritid. Andra organisatoriska och sociala problem på arbetsplatser kan vara mobbning, dålig företagskultur eller en obalans mellan krav och resurser.

I dag reser många människor i sitt arbete, det kan innebära tidiga morgnar och sena kvällar. Hur tror du att det påverkar hälsan i längden?



Övningar



1. Friskfaktorer och riskfaktorer

Friskfaktorer – det är sådant du mår bra av på jobbet/i skolan.

Riskfaktorer – det är sådant som du kan må dåligt av på jobbet/i skolan.

- Ge exempel på några friskfaktorer som gäller för dig just nu.
- Om det finns friskfaktorer borde det även finnas riskfaktorer – sådant som du mår dåligt av. Ge exempel på några riskfaktorer som gäller för dig just nu.
- För att må bra vill man öka andelen friskfaktorer och minska andelen riskfaktorer. Vad kan du göra själv?
- Vilka faktorer kan du inte påverka själv? Vem har makt att påverka dessa?
- Gör en sammanställning där du listar friskfaktorer på ena sidan och riskfaktorer på den andra. Skriv sedan några punkter kring *"så kan jag minska mina riskfaktorer och öka mina friskfaktorer"*.



2. Den perfekta arbetsplatsen

Tänk dig att du har all makt att bestämma över din egen arbetsmiljö, i skolan eller på ett framtida arbete. Gör en önskelista över hur den perfekta arbetsmiljön ser ut för dig.

- Hur ser den fysiska arbetsmiljön ut?
 - Hur är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
- Skriv ner minst tre punkter under varje rubrik. Jämför och diskutera.



3. Analysen

Gör en enkel analys av din egen arbetsplats/skolsituation. Här har du några frågor att utgå från:

- **Lägesbeskrivning** – så här ser det ut just nu.
- **Fysisk miljö** – buller, ljus, städning, möbler, ventilation med mera.
- **Organisatorisk och social miljö** – gemenskap, trivsel, stress, kontroll över arbetet.
- **Orsaker** – tänkbara anledningar till att det ser ut som det gör.
- **Konsekvenser** – det här kan arbetsmiljön leda till.
- **Mina förslag** – några konkreta och bra förslag som förbättrar din arbetsmiljö.

2.



Arbetsmiljö – vems ansvar?

ALLA YRKEN HAR SIN speciella arbetsmiljö: vissa är fysiska, då handlar det om att ta i och arbeta med kroppen, andra kan innebära att du sitter stilla framför en datorskärm hela dagarna och i en del arbeten krävs det att du mentalt kan hålla många olika saker i gång samtidigt. Oavsett vilket yrke du väljer så kommer du uppleva både positiva och negativa sidor av din arbetsmiljö.

Viktigt att förebygga risker

Alla tjänar på att arbetsmiljön är bra på skolan eller på arbetsplatsen. Men för att arbetsmiljön ska vara bra måste man hela tiden åtgärda de problem och brister som uppstår. Det handlar om att ha planer för hur det ska fungera som man regelbundet följer upp. Det är viktigt att arbetsgivare och skyddsombud (läs mer på sidan 13) regelbundet går *skyddsronder* där man inspekterar den fysiska miljön. Man bör också regelbundet ta reda på hur de som jobbar på arbetsplatsen eller går i skolan mår.

Det kallas *systematiskt arbetsmiljöarbete* och sker i samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud.

Vem ansvarar för arbetsmiljön?

Det är alltid **arbetsgivaren** som har huvudansvaret för arbetsmiljön på en arbetsplats.

En arbetsgivare är en **juridisk person**, det vill säga inte en fysisk person utan de som ansvarar för ett företag, en kommun, en region, en ideell förening eller en skola. En styrelse kan vara arbetsgivare men oftast är ansvaret överlämnat till vd:n eller andra chefer som till exempel rektorn för en skola. Det är de som i slutändan agerar som arbetsgivare.

Arbetsgivaren måste informera om arbetsmiljön.

Det är viktigt att de som jobbar på ett ställe får information om de risker som finns med arbetet och hur de kan undvika att skada sig. Arbetsgivaren måste regelbundet undersöka arbetsförhållandena och avgöra om det finns några risker. Arbetsmiljön ska anpassas till människors olika förutsättningar.

Den som är anställd har också ett ansvar

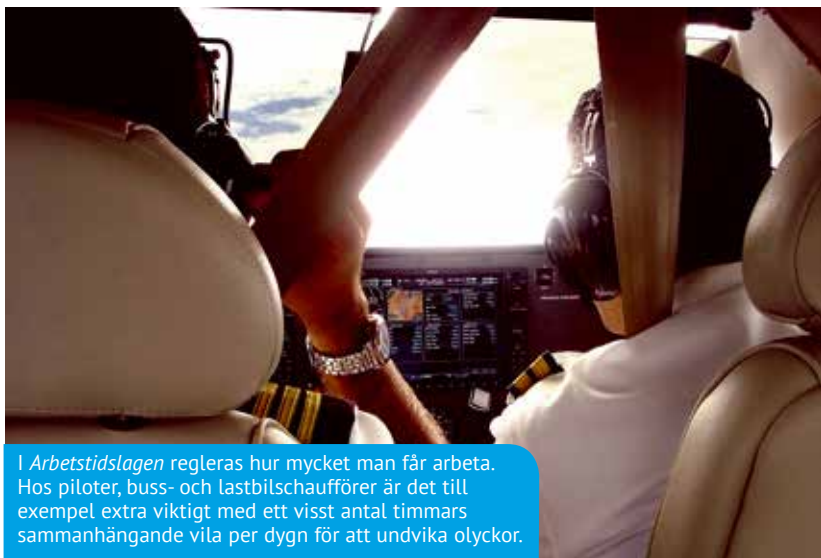
Som arbetstagare ska du påtala brister i arbetsmiljön till skyddsombud eller till din chef. Vid en olycka så ska du alltid rapportera, även om det bara varit du själv som varit klientig. Rapportera även om något skulle kunna ha lett till en olycka, det kallas tillbud. Det är viktigt att du känner till och följer de föreskrifter som finns på arbetsplatsen. Om det krävs måste du använda skyddsutrustning och skyddsanordningar för att skydda dig mot olyckor eller sjukdomar.

Arbetsmiljölagen – förbättrar villkoren på arbetsplatser

Den viktigaste lagen inom arbetsmiljöområdet är *arbetsmiljölagen* (AML). Den antogs av riksdagen 1977 och trädde i kraft 1 juli 1978.

Arbetsmiljölagen anger riktlinjer för hur arbetsmiljöarbetet ska gå till. Syftet med lagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att skapa en bra arbetsmiljö.

I AML står bland annat att den som är anställd ska få möjlighet att påverka sin arbetssituation och aktivt vara med och bestämma om förändringar som har med arbetet att göra. Man ska ha möjlighet att få variation i arbetet och ha möjlighet att fika och ta en paus för att kunna vara social med jobbkompisarna. Dessutom är det viktigt att den som jobbar får lära sig klara sig själv i sitt arbete och får möjlighet att ta ansvar.



I *Arbetstidslagen* regleras hur mycket man får arbeta. Hos piloter, buss- och lastbilschaufförer är det till exempel extra viktigt med ett visst antal timmars sammanhängande vila per dygn för att undvika olyckor.

Tillsammans förbättrade de arbetsmiljön

Några anställda på restaurang Golden Gryta pratar en kväll när de går ut på konsert tillsammans. De är missnöjda, bland annat har de bara femton minuter på sig att äta och nästan inga raster under dagen. Jobbet på restaurangen är ganska ansträngande och efter en hel arbetsdag skulle de gärna vilja kunna byta om och ta en dusch, vilket inte är möjligt.

De bestämmer sig för att ta upp frågan med skyddsombudet Mirjam (för mer info om skyddsombud se sidan 13). Mirjam blir glad över att fler kollegor engagerar sig i arbetsmiljön och de bestämmer sig för att göra en enkät till alla kollegor med frågor om hur de uppfattar arbetsmiljön på restaurangen. När den är färdig och resultaten insamlade så pratar Mirjam tillsammans med fackklubbens ordförande om ett antal saker som chefen måste få att fungera på restaurangen.

Tillsammans med chefen bestämmer de tre bland annat att alla ska ha möjlighet att ta lunchrast som är 30 minuter varje dag och en rast på förmiddagen och en rast på eftermiddagen (som de har rätt till enligt lag). De bestämmer också att de ska inrätta en skyddskommitté som regelbundet har möten och diskuterar arbetsmiljön där de bland annat ska ta vidare frågan kring duschutrymme.



Vem kan jobba snabbast?

På arbetsplatsen Telemarketing AB jobbar 75 personer. De flesta är under 30 år varav vissa jobbar extra, vid sidan av gymnasiestudierna. Arbetstempot är ofta högt och en del pass är långa, men eftersom det är få personer som jobbar heltid upplevs det ändå som ok, särskilt bland dem som fortfarande går i gymnasiet. Arbetet är hårt styrt och alla arbetsmoment är övervakade, dels genom inspelning av alla telefonsamtal och dels genom att ett IT-system registrerar allt man gör på jobbet. Chefen har sagt att det är viktigt att skapa ett tävlingsinriktat och målmedvetet arbete, därför finns det en stor skärm längst fram i det öppna kontorslandskapet med statistik över vem som just nu leder antalet samtal per timme. Där står även antal samtal som lett till sälj under dagen samt vem som har sämst statistik. Detta gör att de som har dålig statistik ofta brukar hoppa över att ta sina raster.

Den fysiska arbetsmiljön varierar. De som jobbat på företaget 6 månader eller längre får välja någon av arbetsplatserna med de nyaste stolarna. Alla nyanställda sitter för sig själva i kontorslandskapet, ofta vid skrivbord som ej går att höja och sänka. Belysningen är som bäst mitt i kontorslandskapet och det drar kallt vid fönsterplatserna. Bland arbetstagarna, främst de som är 20 år och äldre, finns ett missnöje och det har börjat uppstå två läger. Ett med arbetstagare under 20 och det andra med dem som är 20 år och äldre.

Diskussionsfrågor:

- Vilka arbetsmiljörisiker hittar du? Tänk på både den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Vilka åtgärder tycker du behövs för att arbetsmiljön ska förbättras?
- Har du erfarenhet av att jobba på ett callcenter? Eller har du en kompis som gjort det? Hur upplever du/din kompis arbetsmiljön?
- Jämför arbetsmiljön då och nu. Vilka likheter och skillnader finns? (Jämför med Elsas historia på sidan 19.)

Skyddsombud

Ett *skyddsombud* (även kallat arbetsmiljöombud) ska representera de anställda och har till uppgift att upptäcka brister i arbetsmiljön, påtala dem för arbetsgivaren och föreslå lösningar. Skyddsombudet ska också försöka skapa en bra samverkan med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågorna för att kunna lösa brister genom dialog. Då är det bra med goda kunskaper om, och erfarenhet av, situationen på arbetsplatsen. Skyddsombudet har därför rätt till utbildning på arbetstid för att kunna genomföra sitt uppdrag. Samt rätt att stoppa arbetet vid fara.

Skyddsombudet – en viktig person på arbetsplatsen

Enligt arbetsmiljölagen ska det finnas minst ett skyddsombud om det är fler än fem anställda. Om det är flera skyddsombud utses ett av dem till *huvudskyddsombud*. Skyddsombudet väljs oftast i samband med årsmötet av de fackligt organiserade medlemmarna.

På små arbetsplatser där det inte finns ett eget skyddsombud bevakas arbetsmiljön av ett *regionalt skyddsombud*, alltså ett skyddsombud som utses av fackförbund centralt. Finns det inhyrd arbetskraft från ett bemanningsföretag har deras skyddsombud rätt att bevaka och granska arbetsmiljön för dem. En viktig uppgift för skyddsombudet är att bevaka att arbetsgivaren inte bryter mot arbetsmiljölagen. Om arbetsplatsen till exempel ska byggas om ska skyddsombudet informeras och delta i planeringen.

Tyvärr har skyddsombuden på svenska arbetsplatser blivit färre under de senaste tio åren, vilket kan göra det svårare för arbetstagarna att påtala arbetsmiljöproblem. Kontakta ditt lokala skyddsombud om du har frågor eller synpunkter på arbetsmiljön. På skolor finns det något som kallas elevskyddsombud, som har en liknande roll som skyddsombudet, för eleverna.



Skyddskommittén – tillsammans hjälps de åt

Enligt arbetsmiljölagen måste det finnas en *skyddskommitté* på alla arbetsplatser med fler än 50 anställda. Den består av representanter från arbetsgivaren och ett eller flera skyddsombud. Om det finns *elev- eller studentskyddsombud* (representerar studenter på högskola och universitet) ska de också ingå i skyddskommittén. I kommitténs uppgifter ingår att behandla frågor om företagshälsovård, delta i arbetet att utforma handlingsplaner och planera lokalfrågor, ändringar i arbetsmetoder och arbetsorganisation. Dessutom ska skyddskommittén delta i planering och hantering av farliga ämnen och i utbildning i arbetsmiljöfrågor.

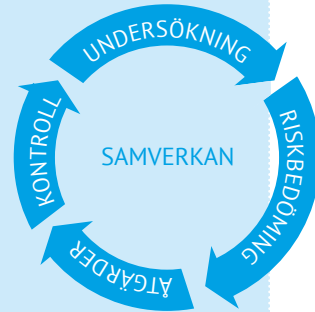
Det systematiska arbetsmiljöarbetet

På alla arbetsplatser och skolor ska man tillsammans se till att arbetsmiljön är så bra som möjligt. Det görs genom att utse personer som har till uppgift att representera grupper av anställda på arbetsplatsen eller elever i skolan, bland annat skyddsombudet. Tillsammans med chefen/rektorn har representanterna till uppgift att regelbundet se till att det finns förutsättningar för att människor ska må bra på sitt arbete. Detta kallas *systematiskt arbetsmiljöarbete*.

Systematiskt arbetsmiljöarbete är att:

- Undersöka alla arbetsförhållanden
- Bedöma risker
- Åtgärda, göra en handlingsplan
- Kontrollera

Arbetstagarna och skyddsombudet ska vara med i det här arbetet. Det är viktigt att chefen får veta hur alla inblandade upplever arbetsmiljön. Om det finns studerandeskyddsombud på arbetsplatsen ska de också kunna vara med. Läs mer i Arbetsmiljöverkets föreskrift: AFS:2001:1



Skyddsronden, ett sätt att upptäcka brister i arbetsmiljön

Vid en *skyddsrund* ska arbetsgivarens skyddsansvariga, skyddsombud och berörda arbetstagare delta. Skyddsronden kan ske genom ett sammanträde eller genom att gå runt på arbetsplatsen och inspektera. Skyddsrund ska gälla både för fysisk och organisatorisk och social arbetsmiljö. Skyddskommittén eller skyddsombud och arbetsgivare kommer överens om på vilket sätt skyddsronden ska genomföras. I vissa fall går det att ta hjälp av företagshälsovården.

Företagshälsovården

Företagshälsovården är en extern resurs som arbetar med att förebygga arbetsmiljörisker. Den arbetar också med arbetsanpassning och rehabilitering för dem som har blivit sjuka.

Arbetsmiljöarbete på skolan – i samarbete med eleverna

Från årskurs 7 i grundskolan ska eleverna på skolan representeras av två *elevskyddsombud*. Det är eleverna själva som ska välja ombuden. Rektorn ansvarar för att de får utbildning och den ledighet från skolarbetet som behövs för att kunna genomföra uppdraget. Rektorn ska informera de anställda (bland annat lärarna) och eleverna vilka som är elevskyddsombud på skolan. Elevskyddsombuden deltar i skyddsrunderna på skolan och rapporterar till lärare eller rektor om det är brister i elevernas arbetsmiljö. Dessutom ska de ta reda på vad de andra eleverna tycker om arbetsmiljön. Finns det en skyddskommitté på skolan har elevskyddsombuden rätt att vara med och säga sin åsikt på möten.

Före lagen om rökförbud på restauranger och krogar 2005 var restauranganställda den enda yrkesgrupp i Sverige som var undantagen från den lagstadgade rätten till en rökfri arbetsmiljö. De löpte då dubbelt så hög risk att drabbas av lungcancer som resten av befolkningen.



Vanliga fel på skolan, fysisk arbetsmiljö

- **Ventilation.** Dålig luft i klassrum på grund av brister i ventilationen.
- **Temperatur.** För varmt eller för kallt i klassrum och andra lokaler.
- **Utomhusmiljö.** Skräp, klotter och trista skolgårdar.
- **Städning.** Dåligt städade korridorer och klassrum.



Vad eleverna tycker är viktigt

När Barnombudsmannen frågar elever vad de tycker är viktigt att skolan jobbar med får man följande lista:

- Att skolan arbetar mot mobbning.
- Att det serveras god mat i skolan.
- Att skolans lokaler är trivsamma.
- Att stressen minskar.
- Att det finns vuxna till hands för extra hjälp.
- Att elever får vara med och bestämma i skolan.

Övningar



1. Vad vill du arbeta med i framtiden, vilket är ditt drömyrke?

Välj ett yrke och diskutera:

- Vad gör man i yrket, vilka arbetsuppgifter kan du tänkas utföra?
- Fundera på olika situationer (positiva/negativa) som yrket kan sätta dig i.
- Ge exempel på hur du tror att arbetsmiljön kan se ut för det yrke du valt. Vilken typ av risker kommer du att utsätta dig för?
- Tänk dig en dag på jobbet. Berätta om vad du kan uppleva och hur du tänker kring det.



2. Listan

Hur ser det ut på din skola? Gör en lista på saker i arbetsmiljön som du tycker borde förbättras.

Utgå från de här rubrikerna:

- *Den fysiska arbetsmiljön*
- *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön*

När du är färdig med listan tar du kontakt med elevskyddsombudet och lämnar över den och frågar vad de tänker göra för att åtgärda bristerna. Skicka gärna en kopia till rektorn också.



3. Hitta behoven och påverka

Tänk dig att du fått rollen som skolans elevskyddsombud. Ditt jobb är att vara andra elevers röst för en bättre arbetsmiljö. Och nu ska du ta reda på deras åsikter.

1. Hur gör du för att undersöka vad dina skolkompisar tycker om skolans arbetsmiljö (både den fysiska, sociala och organisatoriska) och vilka brister anser de behöver åtgärdas? Det kan till exempel handla om ventilation eller stressiga hemuppgifter. Bestäm dig för en metod som du tror kan få många personer att berätta om sin syn på arbetsmiljön, och skriv ner hur du skulle gå till väga för att få in så många åsikter som möjligt.
2. Om du skulle genomföra din plan så skulle du få in många olika åsikter. Men då du inte har dem att tillgå nu så välj tillfälligt ut en av de brister som du själv anser allra viktigast att åtgärda på din skola. Hur går du som elevskyddsombud vidare med frågan för att få skolledningen att förändra det som bidrar till en dålig arbetsmiljö och hur visar du att missnöjet är stort?

Läs mer om samverkan och rollen som skyddsombud på sidan 13.

3.

Äktiga flickor

uppfostran, som med glatt humör och ordning samt sinne vill ta hand om sex st. hurtiga smättingar erhåller mycket väl avlönad anställn. Den, som är något musikalisk och sykunnig har företräde. Bra rek. fordras. Svar helst med foto till »Barnagladje 1920» A. B. S. Gumælius' Annonsbyrå, Göteborg, f. v. b.

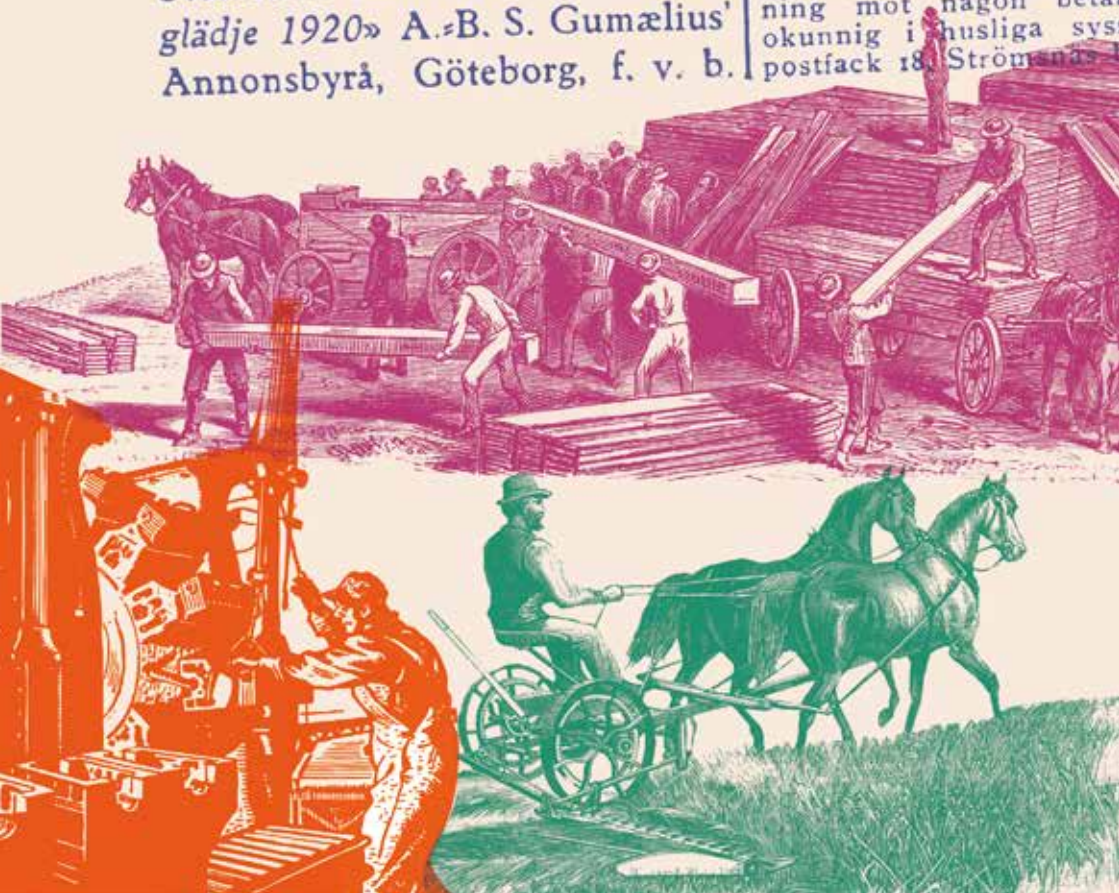
PLATSSÖK

Förlovad, bättre

önskar genast mot fritt vill till en prästgård eller b Skåne för att lära sig m och inomhus förekomma Svar till "Familjemedlem mælius' Annonsbyrå, Mal

BÄTTRE F

önskar komma i familj husmoders ledning lära ning mot någon betal okunnig i husliga sys postfach 18 Strömanas



Vägen till en bättre arbetsmiljö

DE SENASTE ARTIONDENA har olyckor på jobbet som leder till att människor dör minskat kraftigt. Det beror på att arbetsplatserna har blivit säkrare för anställda, men också på att jobbets karaktär har förändrats. De tunga och farliga jobben i ojusterat bullriga dammiga fabriker finns inte längre i Sverige, även om det på vissa delar av arbetsmarknaden fortfarande finns yrken och arbetsplatser där det förekommer många olyckor. I många delar av världen liknar arbetsmiljön den vi hade i Sverige i början av 1900-talet.

Spinnerskan Elsa Karlsson berättar:

"Vi var 8 flickor som skiftade (arbetade i skift) och en förstyreska (red anm, den som ledde arbetet). När jag började var det fruktansvärt. Det första man tittade på var remvandringen i taket, långa breda remmar som gick ända ner till maskinerna. Det var 1924. Det var ett förskräckligt oväsen och väldigt dammigt. Det flög damm omkring överallt. Vi hade jättedåliga klädgarderober. Det fanns inget tak över, utan allt damm kom ner på kläderna. Vi hade smärtingskynken som vi kunde dra för. Det var 16 flickor i ett litet, litet rum och fyra bås som vi hängde våra kläder i och där var det dammigt också. Det fanns bara två tvättmöjligheter och där var det kallt vatten. Vi kunde få lugna stunder emellan skiftningarna och då kutade vi in i klädgarderoben och satte oss. Där sjöng vi och berättade historier och sen var det en flicka som spelade munspel. Det var väldigt roligt för man fick lära känna väldigt mycket människor."

Från boken Bullakandidater, fem textilarbeterskor minns

Industrin skördade många offer

Under 1800-talet industrialiserades Sverige. Fabriker, bruk och industrier blev nu arbetsplatser för allt fler människor. Arbetsmiljön var ofta mycket dålig och många fick skador av sitt arbete, det var inte ovanligt med dödsfall. Maskinernas effektivitet var viktigare än människans säkerhet. I slutet av 1800-talet började arbetarna att organisera sig och starta fackföreningar. De krävde förbättringar i arbetsmiljön och hotade med strejk på arbetsplatserna. Strejk betyder att arbetstagare som grupp i protest inte jobbar tills nya avtal med bättre villkor finns på plats mellan deras fackförbund och arbetsgivarens organisation.

Yrkesfarelagen skulle förbättra arbetsplatser

Under 1880- och 1890-talen fördes en diskussion bland Sveriges politiker om att det behövdes bättre skydd för arbetstagarna. År 1890 kom en ny lag som hette *yrkesfarelagen*, som handlade om risker på arbetet inom industri och hantverk. Yrkesfarelagen slog bland annat fast att ett antal inspektörer skulle åka runt på svenska arbetsplatser för att kontrollera om lagen följdes. Dessa personer hade också möjlighet att ge råd om hur arbetstagarna kunde skyddas mot risker. Till en början fanns endast tre inspektörer som skulle täcka in hundratals arbetsplatser.

Demonstration på första maj 1890 i Sundsvall. På skylten står det att läsa "8 timmars arbete, 8 timmars frihet, 8 timmars hvila".



Med en del tillägg och språkliga förändringar gällde denna lag ända fram till 1978, då den nya *arbetsmiljölagen* började gälla.

På väg mot bättre arbetsmiljö

I dag finns skyddsombud/arbetsmiljöombud på många arbetsplatser i Sverige. Rollen skyddsombud kom till 1912 men då i ganska blygsam skala, där arbetsgivarna hade rätt att utse en representant för arbetarna i arbetsmiljöfrågor.

År 1949 inrättades den första så kallade *kvinnliga yrkesinspektionen* vid det som då hette Arbetarskyddsstyrelsen. Dessa inspektörer hade till uppgift att inspektera arbetsplatser i kvinnodominerade yrken.

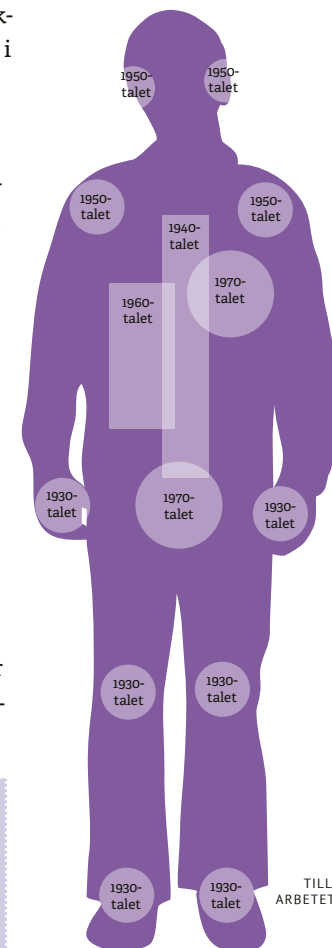
Arbetstiden regleras

Under flera årtionden stärktes arbetstagarnas rättigheter och verksamheten för skyddsarbete och förbättrad arbetsmiljö byggdes ut successivt och i samförstånd, genom förhandlingar – utan hot om stridsåtgärder. På 1970-talet blev arbetsmiljöfrågorna politiskt intressanta igen. Det var också då som miljöfrågorna på allvar blev stora i Sverige. Såväl de kemiska riskerna i naturen som arbetsmiljön på jobbet uppmärksammades. En väl utbyggd facklig verksamhet ställde också krav på många områden i arbetslivet.

Efter en stor arbetsmiljöutredning ändrades många saker på arbetsmiljöområdet, bland annat stärktes skyddsombudens roll genom att de kunde stoppa arbetet vid en arbetsplats om det fanns risk för fara för arbetstagaren. Arbetsmiljölagen utvidgades och omfattade nu också elever, värnpliktiga och vårdtagare.

Arbetstidslagsstiftningen

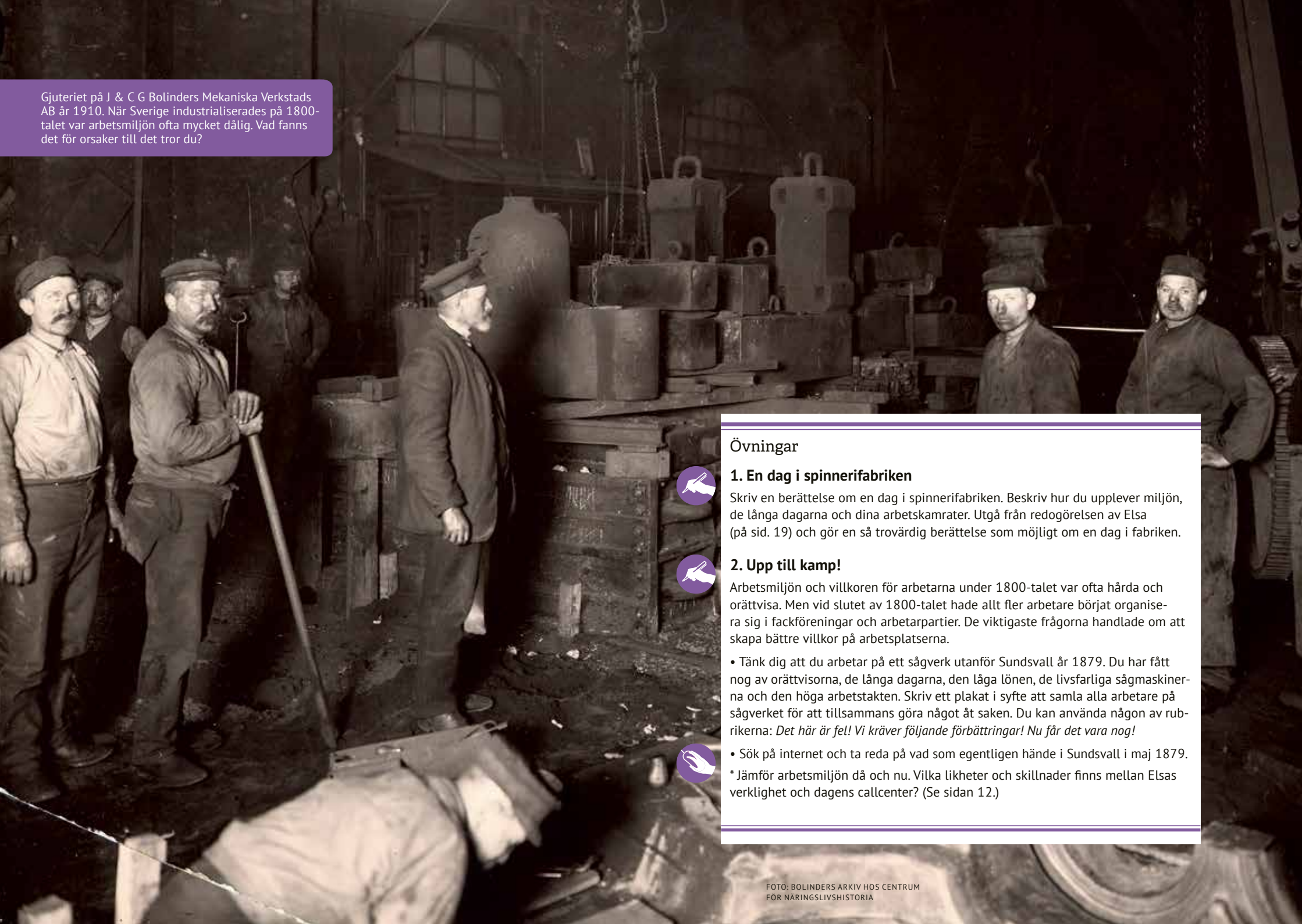
En väldigt viktig arbetsmiljöfråga är arbetstiden. Den så kallade arbetstidslagsstiftningen kom 1919. Då infördes 8-timmarsdag och 48-timmarsvecka (1919 arbetade man också på lördagar). Sedan dess har veckoarbetstiden minskats och det har tillkommit bestämmelser om pauser och dygnsvila.



UNDERLAG
TILL BILD FRÅN
ARBETETS MUSEUM

På de här delarna av kroppen var arbetsskadorna vanligast under olika årtionden.

Gjuteriet på J & C G Bolinders Mekaniska Verkstads AB år 1910. När Sverige industrialiserades på 1800-talet var arbetsmiljön ofta mycket dålig. Vad fanns det för orsaker till det tror du?



Övningar

1. En dag i spinnerifabriken

Skriv en berättelse om en dag i spinnerifabriken. Beskriv hur du upplever miljön, de långa dagarna och dina arbetskamrater. Utgå från redogörelsen av Elsa (på sid. 19) och gör en så trovärdig berättelse som möjligt om en dag i fabriken.

2. Upp till kamp!

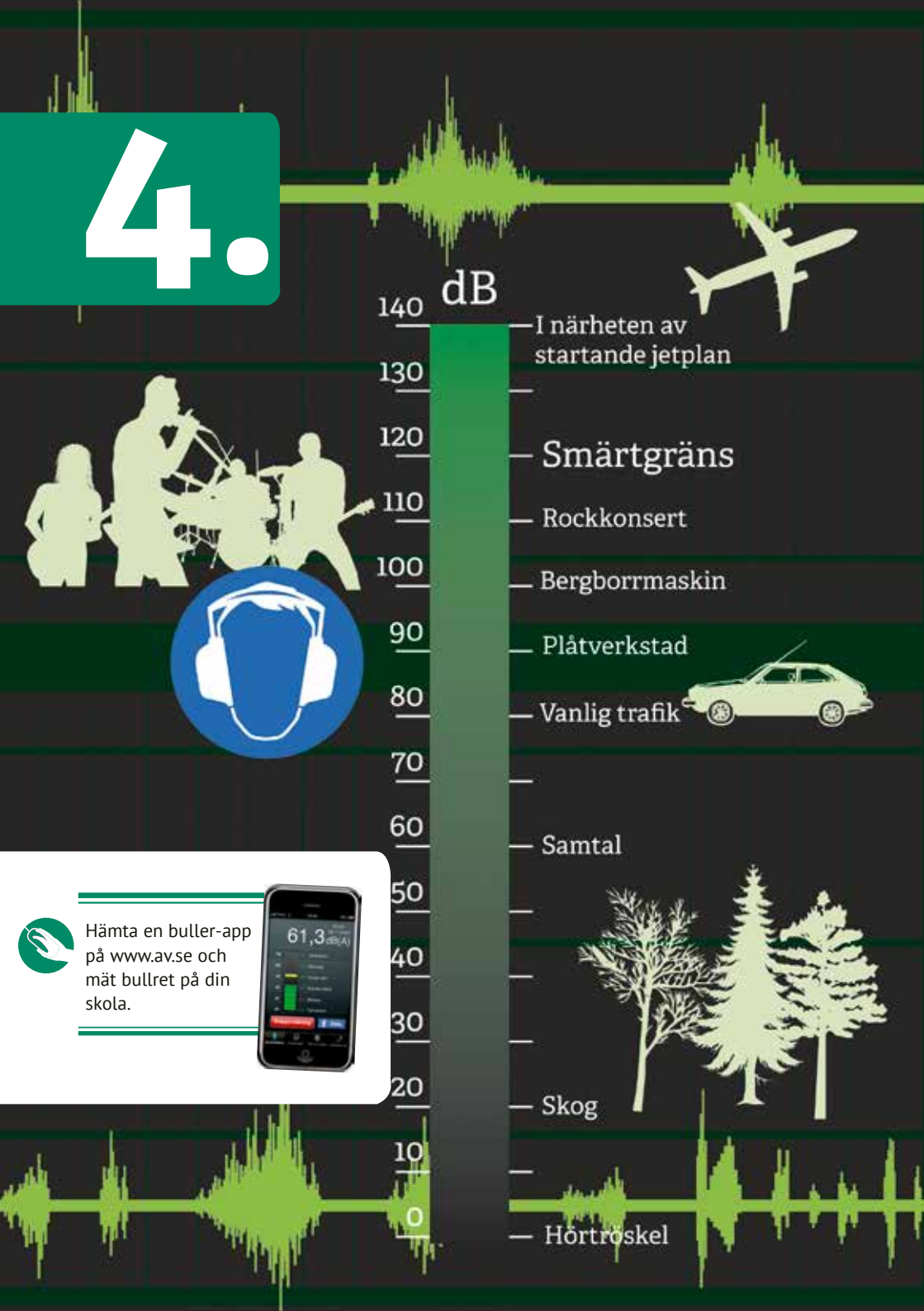
Arbetsmiljön och villkoren för arbetarna under 1800-talet var ofta hårda och orättvisa. Men vid slutet av 1800-talet hade allt fler arbetare börjat organisera sig i fackföreningar och arbetarpartier. De viktigaste frågorna handlade om att skapa bättre villkor på arbetsplatserna.

- Tänk dig att du arbetar på ett sågverk utanför Sundsvall år 1879. Du har fått nog av orättvisorna, de långa dagarna, den låga lönen, de livsfarliga sågmaskinerna och den höga arbetstakten. Skriv ett plakat i syfte att samla alla arbetare på sågverket för att tillsammans göra något åt saken. Du kan använda någon av rubrikerna: *Det här är fel! Vi kräver följande förbättringar! Nu får det vara nog!*

- Sök på internet och ta reda på vad som egentligen hände i Sundsvall i maj 1879.

* Jämför arbetsmiljön då och nu. Vilka likheter och skillnader finns mellan Elsas verklighet och dagens callcenter? (Se sidan 12.)

4.



Hämta en buller-app på www.av.se och mät bullret på din skola.



Praktiskt arbetsmiljöarbete

ARBETSMILJÖN stöds av *lagar, föreskrifter* och *kollektivavtal*. De syftar alla till att förbättra arbetsmiljön. Lagen med mest tyngd i ämnet är AML, det vill säga *arbetsmiljölagen*. Utöver lagar så finns även *arbetsmiljöföreskrifter* som Arbetsmiljöverket fattar beslut om. Lokalt kan fackförbund och arbetsgivare sedan komma fram till lokala regler för arbetsplatsen i ett kollektivavtal. Kollektivavtal finns på cirka 90 procent av Sveriges arbetsplatser, och avtalen lägger grunden för vilket ansvar arbetsgivare och arbetstagare har utöver lagar och föreskrifter på just den arbetsplatsen.

Tillsammans så sätter *AML, olika föreskrifter* och *lokala kollektivavtal* gränser för till exempel hur tungt man får lyfta, att man inte ska använda onödiga eller farliga kemikalier, att man inte får jobba hur mycket som helst och att mobbing inte får förekomma.

Lagar och föreskrifter

Arbetsmiljölagen – (AML) är en lag som ämnar att förebygga och minska ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Lagen beskriver bland annat vem som är ansvarig för arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats och att samverkan ska ske mellan skyddsombud och arbetsgivare. Om en arbetsplats bryter mot AML kan det få påföljder.

Föreskrifter – Arbetsmiljöföreskrifter kallas kort för AFS:ar. Föreskrifterna finns till för att reglera vad man får och inte får göra på arbetsplatsen kopplat till arbetsmiljön. De delas upp i olika föreskrifter som hanterar olika specifika arbetsmiljöfrågor. Det kan till exempel gälla nattarbete, kemikaliehantering och ergonomi.

Kollektivavtal – Ett kollektivavtal är en överenskommelse mellan fack och arbetsgivare som skrivs under efter förhandling mellan parterna. Avtalet innefattar både arbetsmiljöfrågor, som parterna kommit överens om, och andra arbetsrelaterade frågor. Har din arbetsplats inget kollektivavtal så gäller endast lagar och föreskrifter.

Arbetsmiljöverket inspekterar arbetsplatser

ARBETSMILJÖVERKET är en statlig myndighet som har fått uppdrag från regeringen att bevaka arbetsmiljön på alla Sveriges arbetsplatser och skolor. Detta gör myndigheten genom att ta fram föreskrifter och råd kring hur arbetsmiljön kan bli bättre.

På Arbetsmiljöverket jobbar ett antal inspektörer. De har till uppgift att besöka arbetsplatser och påtala fel och brister för att bidra till att arbetstagarna får en arbetsmiljö som inte ger upphov till ohälsa. Om det finns fel och brister uppmanas arbetsgivaren att redovisa hur bristerna i arbetsmiljön ska åtgärdas och hur kraven ska uppfyllas. Om arbetsgivaren inte åtgärdar problemen inom en given tidsram så har Arbetsmiljöverket möjlighet att vidta åtgärder.

Stefan Hult, inspektör på Arbetsmiljöverket, berättar om sitt arbete i skolan:

"Vårt arbete på Arbetsmiljöverket är förebyggande, det betyder att vi ska vara med och se till att det finns system på skolorna som förhindrar att elever och lärare blir sjuka eller mår dåligt av skolan. Det är väldigt viktigt att allas ögon är med i detta arbete. Skolans arbetsmiljö och dess system är stort och spretigt och därför är det viktigt att man har bra strukturer (till exempel regelbundna möten, bra it-system med mera). Genom att vi gör besök i skolorna så hoppas vi att man tar tag i saker som inte fungerar som de ska.

I dag finns det väldigt mycket hot och våld i skolans värld och det kräver att skolan har tänkt till hur den ska hantera olika situationer som uppkommer. Det finns också en mängd lärmiljöer i dag som inte är optimala för lärandet. Det är dålig akustik till exempel. Eleverna och personalen i skolan upplever då miljön som stökig och blir trötta.

Om vi identifierar en brist vid ett av våra besök så kräver vi en åtgärd snarast. Och oftast så åtgärdar skolan detta, om de inte gör det så kan de få vite (böter)."

Här kommer lite exempel på hur olika föreskrifter från Arbetsmiljöverket kan se ut:



Den som blir sjuk har rätt till hjälp och stöd

Det finns en föreskrift som heter Arbetsanpassning (AFS 2020:5). Den säger att det är arbetsgivaren som har ansvaret att organisera arbetet på arbetsplatsen så att människor inte blir sjuka.

Arbetsgivaren ansvarar också för att den som blivit sjuk av sitt arbete får möjlighet att komma tillbaka till arbetet genom arbetsanpassning. När någon som har varit sjuk ska återanpassas till arbetet så ska arbets-

givaren planera detta tillsammans med till exempel företagshälsovården i enlighet med SAM-föreskriften (AFS 2001:1). Målet ska vara att den sjukskrivne kan återgå till arbetet.



Ungdomar får inte jobba hur mycket som helst

En föreskrift som reglerar ungdomars arbetsmiljö är *Minderåriga* (AFS 2012:3). I den står det bland annat att den som har fyllt 16 år får arbeta, men färre timmar. På Arbetsmiljöverkets hemsida kan man hitta uppgifter om hur många timmar man får arbeta per dag och per vecka.



Den som jobbar ensam har särskilda rättigheter

I föreskriften *Ensamarbete* (AFS 1982:3) regleras de yrken där arbetstagaren arbetar helt själv utan kollegor. Exempel på sådana yrkesgrupper kan vara lantbrukare, skogsarbetare, väktare och de som arbetar i klädbutiker och kiosker. Att arbeta ensam innebär bland annat att man inte kan få hjälp om det sker en olyckshändelse eller om man blir utsatt för våld och hot.

Enligt föreskriften måste arbetsgivaren se till att den anställda utsätts för så liten risk som möjligt och att det ges möjlighet att träffa andra. Den som är under 18 år får inte arbeta ensam om det finns risk för skador eller om arbetet är psykiskt/mentalt påfrestande.



Våld och hot i arbetslivet

Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2). På många arbetsplatser förekommer våld och hot, det är ett stort problem. Hot kan till exempel utgöras av anonyma telefonsamtal eller brev. Två tredjedelar av dem som drabbas av våld och hot på arbetsplatser är kvinnor.

Exempel på yrkesgrupper som drabbas av hot och våld återfinns inom sjukvården, speciellt de som arbetar på akutmottagningar och psykiatriska vårdavdelningar eller ambulanspersonal. Undersköterskor och sjukvårdsbiträden som arbetar med gamla drabbas ofta av hot och våld.

Socialarbetare är också en utsatt grupp liksom de som arbetar som väktare eller ordningsvakter, inom polisen eller kriminalvården. Även butiksanställda drabbas ofta på grund av ökad rånrisk. Den som är under 18 år får inte arbeta med värde transporter eller i hemtjänsten med vårdnadstagare som har psykiska problem eller missbruksproblem. Enligt föreskriften ska arbetsgivaren utreda vilka risker det finns med arbetet och hur de kan motverkas. Om någon råkar ut för hot och våld på arbetsplatsen är det viktigt att snabbt erbjuda hjälp och samtal med arbetsledaren eller specialistutbildad personal inom till exempel företagshälsovården.

En socialarbetare utsätts för hot

Sofia jobbar på ett socialkontor. Där får hon ibland höra en del hårda ord av klienter som av olika anledningar är besvikna på de beslut hon tvingas fatta. Vid ett tillfälle gick dock en klient över gränsen när denne inte fått in pengar på sitt konto den dag som Sofia lovat. Han kommer till receptionen och skriker att han ska döda Sofia. Receptionen tillkallar hjälp och mannen blir bortförd av vakter.

Mannen låg i skilsmässa med sin fru efter att ha misshandlat henne, och saknade såväl arbete som bostad. Sofia visste att han var i en väldigt pressad situation.

Hoten stannade inte vid detta utbrott i receptionen utan han talade in flera hotfulla meddelanden på Sofias telefonvarare och skickade också två hotbrev.

Sofia kände sig skakad och rädd, även om hon var van vid hårda ord. Hennes chefer reagerade snabbt och den hotfulla klienten flyttades över till en annan person. Sofia fick åka taxi till och från jobbet under en längre tid och blev även erbjuden en samtalskontakt genom företagshälsovården. Mannen polisanmäldes också för sitt mordhot.

Varje bransch är unik

Arbetsmiljöverket har tagit fram arbetsmiljöföreskrifter (AFS:ar) för att reglera situationer och områden där speciella arbetsmiljökrav måste kunna ställas för att minska ohälsa och olycksrisker. Inom en yrkesutövning kan det vara fråga om flera AFS:ar. Till exempel om du i vanliga fall arbetar på ett kontor men behöver arbeta hemifrån under en tid så bör arbetsgivaren tänka på AFS:ar för såväl ergonomi som ensamarbete, temperatur och ljussättning samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbete i motorbranschen (AFS 1998:8)

Dessa föreskrifter gäller arbeten som har med motorfordon att göra. Det kan handla om reparation, service, tvättning, kontroll och skrotning av fordon. I föreskrifterna står bland annat att:

- Verksamhet som är särskilt bullrande eller innebär risk på grund av exponering för farliga ämnen skall bedrivas i separat lokal.
- Vid manuell hantering av tunga delar skall lyftanordningar eller andra hjälpmedel finnas och användas. Vid arbete med tunga delar skall normalt skyddsskor användas.



Nattarbete (Medicinska kontroller i arbetslivet, AFS 2019:3)

Att arbeta natt kan vara påfrestande för hälsan, visar forskning. Därför skall arbetsgivare erbjuda läkarundersökning innan nattarbete påbörjas första gången.

- Läkarundersökningar skall erbjudas med sex års mellanrum och med tre års mellanrum när arbetstagaren fyllt 50 år.
- Vilopaus mellan schemalagda tider/skift ska enligt arbetstidslagen vara minst 11 timmar oavsett om du jobbar natt eller dagtid. Detta kallas dygnsvila.





Belastning av kroppen (Belastningsergonomi, AFS 2012:2)

Hur belastar du dig i ditt arbete? Dessa föreskrifter reglerar hur arbetsplatsen ska anpassas för att minska fysiska skador av återkommande lyft och belastningar. Det gäller inom många arbetsplatser, till exempel sjukvården, matvaruaffärer och den tunga industrin. Belastningsskador utgör en stor del av de anmälda arbetsskadorna varje år. I föreskriften står bland annat att:

- Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har tillräckliga kunskaper om hur en mängd olika saker ska hanteras. Inklusivt vad som är lämpliga arbetsrörelser, hur användning av teknisk utrustning och hjälpmedel ska användas.

- Arbetsgivaren ska så långt det är praktiskt möjligt ordna och utforma arbetsuppgifter och arbetsplatser så att arbetstagarna kan använda arbetsställningar och arbetsrörelser som är gynnsamma för kroppen.

- Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna har möjligheter att påverka upplägget och genomförandet av det egna arbetet, så att de får tillräcklig rörelsevariation och återhämtning.

- Arbetsgivaren ska se till att det normalt inte förekommer arbete som är repetitivt, starkt styrt eller bundet. Om en arbetstagare ändå måste utföra sådant arbete ska arbetsgivaren förebygga riskerna.

Övningar

1. Vad kan det leda till?

Här nedan följer ett antal påståenden från människor som arbetar inom olika yrken. Din uppgift är att redogöra för vad personens uttalande kan leda till på kort och lång sikt.

- Vilka risker kan de utsätta sig själva för?
- Hur kan det påverka andra anställda på arbetsplatsen?

Elsa 15 år, arbetar i grillkiosk: *"Jag bestämmer själv om jag vill arbeta åtta timmar varje dag, alla dagar i veckan."*

Annika 43 år, arbetsgivare: *"Jag som arbetsgivare kan inte påverka hur Muhammad mår. Jag har sagt till honom att han får skylla sig själv om han arbetar ihjäl sig."*

Ahmad 21 år, arbetar med IT: *"Jag göra bara som arbetsgivaren säger, det är ingen idé att försöka tjafsas emot, det skadar bara mig själv."*

Samira 26 år, jobbar på servicebutik: *"Hot om våld, det skrämmer inte mig. Jag har blivit hotad så många gånger att jag inte bryr mig längre. Dessutom har jag alltid med mig tårgassprej så jag kan skydda mig om det skulle hända något allvarligt."*

Janne 55 år, kyltekniker: *"Jag bryr mig inte om att använda skyddsskor eller skyddshandskar, man vänjer sig vid kylan och dessutom har jag aldrig skadat mig hittills."*

2. Hur mycket ska man anpassa sig?

Att arbeta innebär ju till viss del att man anpassar sig, man måste hålla tider, arbeta trots att man är trött och försöka göra sitt bästa även de dagar då allt känns tungt. I de fallen måste man kanske anpassa sig/anstränga sig lite extra trots att det är svårt. Men det finns en gräns för hur mycket man kan förväntas anpassa sig på arbetet.

- Var tycker du att den gränsen går?

5.



Rätten att må bra på jobbet/i skolan

DET ÄR ALLAS RÄTT att må bra på sin arbetsplats eller i sin skola. Det är chefen eller rektorn som är ansvarig för att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är sund och säker. Om någon blir kränkt eller utsatt för hot eller mobbning så ska man vidta åtgärder, ibland till och med polisanmäla, så snabbt som möjligt.

Det finns mycket man kan göra på en skola eller en arbetsplats för att se till att de människor som vistas där mår bra. I skolan regleras detta delvis i *skollagen*. På en arbetsplats ska det finnas regler för vad man gör om någon inte mår bra av sitt arbete, till exempel om en person är stressad eller blir illa behandlad av kollegor/klasskompisar.

Begreppet *kränkande särbehandling* innebär att någon eller några säger eller gör negativa saker mot en enskild person på ett kränkande sätt. Detta kan leda till att personen som kränkts ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Varför uppstår kränkande särbehandling?

Orsaken till kränkande särbehandling är ofta liknande både i skolan och på en arbetsplats. Det kan till exempel vara brister i ledarskapet, att alla inte får all information samtidigt eller för hög eller låg arbetsbelastning och kravnivå. Det kan även handla om klimatet mellan personer på arbetsplatsen. Olösta och långvariga problem och konflikter orsakar stark och negativ psykisk belastning i arbetsgrupper. Stresstoleransen i gruppen minskar och kan orsaka "syndabockstänkande" som får enskilda personer att bli utstötta ur gruppen.

Naturligtvis kan det ibland finnas orsaker till kränkande särbehandling eller försök till utstötning, som beror på enskilda personers val av agerande eller beteende. Ibland kan man dock finna att det även i dessa fall handlar om otillfredsställande arbetssituationer. Kränkningar uppstår ofta när enskilda arbetstagare i sin oro eller hjälplöshet finner orsak att alltmer öppet visa sitt missnöje och agera på ett sätt som kan skada eller provocera omgivningen. Vad än orsaken till kränkningarna är, så är det naturligtvis inte ett acceptabelt beteende.



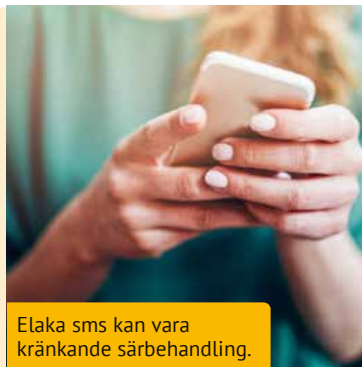
Världens
bästa
kollega

Om någon behandlas fel

I föreskriften OSA – *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (2015:4) står bland annat att det skall finnas rutiner på arbetsplatsen för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda dåliga arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling.

Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall åtgärder vidtas och följas upp. Sen ska det utredas om orsakerna till bristerna i samarbetet kan hittas i arbetets organisation.

Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp och stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.



Elaka sms kan vara kränkande särbehandling.

Mobbning/kränkande särbehandling

Du kan vara utsatt för kränkande behandling om någon skickar elaka sms eller mail eller om du blir retad för något. Självklart är också våld, som slag, sparkar, knuffar och hot, exempel på kränkningar. Om du upprepade gånger blir utsatt för kränkningar brukar det beskrivas som mobbning.

Misshandel

Om man medvetet slår eller sparkar på någon gör man sig skyldig till misshandel. Det är ett lagbrott och straffet för misshandel beror på hur allvarligt man skadat den andra personen. För misshandel kan man dömas till böter eller till fängelse i högst två år. Om brottet anses grovt kan man dömas till fängelse i upp till tio år.

Diskriminering/trakasserier

Det finns en lag som förbjuder diskriminerande handlingar, den heter *diskrimineringslagen* (SFS 2008:567). Om du blir kallad något som du anser vara kränkande utifrån de olika diskrimineringsgrunderna så kan du vara utsatt för diskriminering eller trakasserier.

Diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras (behandlas orättvist/nedsättande) på grund av:

- **Kön.**
- **Könsöverskridande identitet (transperson) eller uttryck.**
- **Etnisk tillhörighet (tillhör en viss folkgrupp eller har viss hudfärg eller annat ursprung).**
- **Religion eller annan trosuppfattning.**
- **Funktionsnedsättning.**
- **Sexuell läggning.**
- **Ålder.**

Att skratta åt någons sexualitet, ge lägre lön på grund av kön eller inte ta in någon på intervju endast på grund av deras namn är exempel på diskriminering.

Skollagen – åtgärder för att skapa trygghet och studiero

Elever i skolan omfattas inte bara av *arbetsmiljölagen* utan också av *skollagen* (SFS 2010:800). Två viktiga områden för skolan är elevernas trygghet och studiero samt åtgärder mot kränkande behandling.

- I skolan ska eleverna känna sig trygga och kunna genomföra sina studier,.
- Om en elev uppträder störande eller inte lugnar sig efter tillsägelse kan eleven behöva gå ut från klassrummet under resten av lektionstiden. Eleven kan också tvingas kvar i skolan högst en timme efter avslutad dag eller komma en timme tidigare till skolan. I den obligatoriska skolan kan eleven helt eller delvis stängas av om hen orsakar att de andra eleverna inte känner sig trygga eller får studiero. Avstängningen får inte vara längre än en vecka och högst två gånger per år.
- Eleven kan också stängas av om den stör och hindrar undervisningen eller kränker en annan elev eller någon annan på skolan. Då är det rektor som beslutar om avstängning.
- Om eleven har tagit med sig narkotika, dopningsmedel eller vapen till skolan ska rektor göra en polisanmälan.



Alkohol/droger

Skolan har ett ansvar att motverka tobaksbruk och alkohol- och narkotikamissbruk bland elever och personal. Detta ska ske genom hälsofrämjande arbete vilket innebär att skolan ska skapa en skyddande och god arbetsmiljö, där alla trivs och får en möjlighet att utvecklas och lyckas.

Åtgärder för att bekämpa kränkande behandling

Skolan ska arbeta målinriktat för att inga kränkningar ska förekomma. De ska också arbeta förebyggande genom att varje år skriva en plan med vilka åtgärder som ska genomföras under året.

Om en lärare, förskollärare eller annan personal får reda på att ett barn eller en elev kränks är de skyldiga att genast meddela skolans rektor. Denne måste då utreda orsaken, vidta åtgärder och förhindra att det upprepas i framtiden. Samma gäller om en elev har utsatts för trakasserier eller sexuella trakasserier. Om inte skolan gör något åt kränkningen ska skolan betala skadestånd till eleven.

Kollektiv bestraffning, till exempel när en lärare eller rektor bestraffar hela klassen trots att det bara är någon eller några elever som gjort fel, är inte tillåtet. Det är viktigt att reagera när det händer.

Vem kan man vända sig till?

Om du upplever att du inte får hjälp eller stöd av att prata med någon vuxen – förälder, skolkurator, lärare eller annan, så kan du höra av dig till Barn- och elevombudet. Ombudet finns till för barn och elever som varit utsatta för kränkningar i skolan.



www.beo.skolinspektionen.se

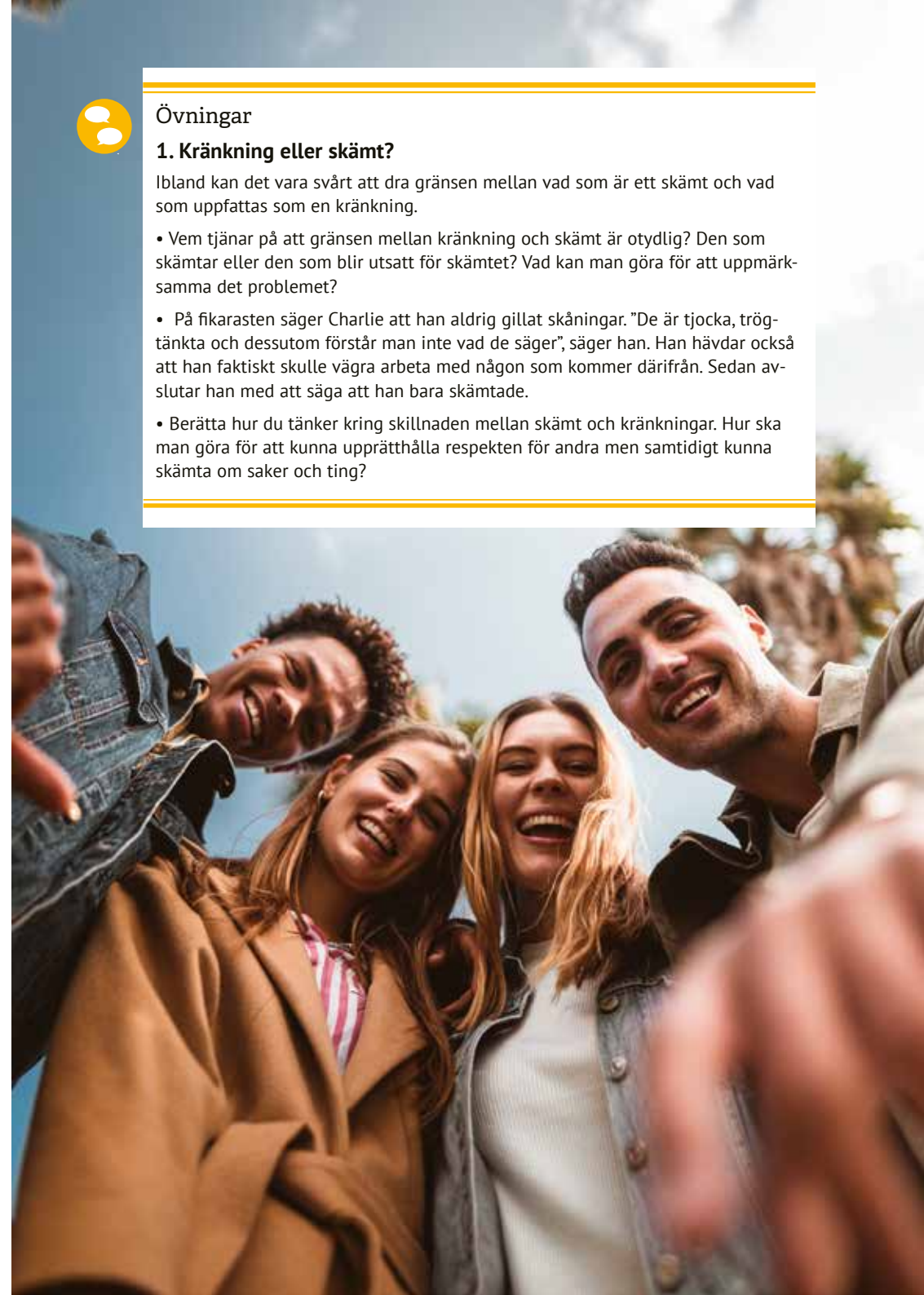


Övningar

1. Kränkning eller skämt?

Ibland kan det vara svårt att dra gränsen mellan vad som är ett skämt och vad som uppfattas som en kränkning.

- Vem tjänar på att gränsen mellan kränkning och skämt är otydlig? Den som skämtar eller den som blir utsatt för skämtet? Vad kan man göra för att uppmärksamma det problemet?
- På fikarasten säger Charlie att han aldrig gillat skåningar. "De är tjocka, trög-tänkta och dessutom förstår man inte vad de säger", säger han. Han hävdar också att han faktiskt skulle vägra arbeta med någon som kommer därifrån. Sedan avslutar han med att säga att han bara skämtade.
- Berätta hur du tänker kring skillnaden mellan skämt och kränkningar. Hur ska man göra för att kunna upprätthålla respekten för andra men samtidigt kunna skämta om saker och ting?



6.



Den internationella arbetsmiljön

MÅNGA SVENSKA FÖRETAG verkar idag i en internationell miljö. För att kunna vara effektiva och konkurrenskraftiga har vissa företag och organisationer flyttat delar av sin produktion utomlands. Detta påverkar arbetsmiljön både för de som jobbar kvar i Sverige och för de som arbetar utomlands. För dem som jobbar i Sverige kan det innebära ytterligare arbetsmiljörisiker kopplade till högt arbetstempo, fler resor och arbete på obekvämt arbetstid. För de som jobbar i andra länder kan det bland annat handla om långa arbetspass i varma, trånga och bullriga lokaler.

Internationaliseringen gör också att allt fler företag med utländska ägare bedriver verksamhet i Sverige. Det kan innebära både förbättringar och utmaningar för den svenska arbetsmiljön. I vissa fall har företagen ett väl-fungerande arbetsmiljöarbete som överstiger svenska lagkrav. Men ibland förstår inte de utländska ägarna vilka krav som ställs utifrån den svenska arbetsmiljölagen.

Olika länder har olika lagar. EU har en gemensam lägstanivå, för att företag här inte ska kunna konkurrera med varandra genom låga kostnader, på grund av dålig arbetsmiljö. Därför är arbetsmiljöfrågor på EU-nivå viktiga för företag såväl som fackförbund.

Arbetsplatser som tystnar

Många företag och organisationer har minskat andelen personer med fasta anställningar och har i dag fler anställda som har tillfälliga anställningar eller som hyrs in från bemanningsföretag.

Vissa menar att detta har påverkat maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare och gjort att de anställda har svårare att hävda sig. Denna makt-förskjutning har även påverkat de anställdas arbetsmiljö eftersom man kanske inte vågar ställa krav om man är rädd om sitt tillfälliga jobb.

Det finns enligt flera fackförbund en tydlig tendens till att arbetsplatser har blivit *tystare*. Med detta menas att allt färre anställda klagat över

missförhållanden på arbetsplatsen. De säger upp sig och/eller sjukskriver sig i stället för att försöka ändra situationen. Denna förändring innebär enligt sagda förbund – förutom ökad sjukskrivning – även en risk att problem på arbetsplatsen inte kommer fram.

Ett flertal studier från olika fackförbund har visat att tidsbegränsade anställningar leder till ett åsidosättande av arbetsmiljöutbildning som i sin tur leder till svårigheter att framföra arbetsmiljökritik som i sin tur gör att arbetsplatsen tystnar.

EU:s påverkan på svensk arbetsmiljö

De flesta lagar och regler som gäller för arbetsmiljö idag har initierats av EU genom direktiv som ratificerats, det vill säga lagstadgats, av den svenska riksdagen. De reglerar dock bara en lägsta acceptabel nivå och sedan kan varje medlemsland införa mer omfattande regler om man vill. Sverige har till exempel i många fall en högre nivå än själva miniminivån. De flesta lagar och regler som gäller för arbetsmiljö i dag har fattats av EU. Till exempel så finns det ett så kallat *arbetsmiljödirektiv* som ska se till att arbetsmiljön förbättras på arbetsplatser. En viktig aspekt för att man ska må bra av sitt arbete är arbetstid och raster. Detta har EU reglerat i något som heter *arbetstidsdirektivet*.

Arbetstidsdirektivet

EU:s arbetstidsdirektiv reglerar arbetstiden för arbetstagare i EU. Arbetstidsdirektivet har lett till nationella lagar i EU:s medlemsländer. I Sverige är reglerna införda i något som kallas *Arbetstidslagen*.

Enligt arbetstidslagen ska du ha:

11 timmars dygnsvila – Det vill säga minsta tid mellan två pass på ett arbete.

36 timmars veckovila – Minsta möjliga sammanhängande tid som du ska vara ledig under en vecka.

8 timmar/dag 40 timmar/vecka – Detta är ordinarie arbetstid, vissa heltidsanställningar har enligt avtal kortare arbetsvecka.

Klockan 22.00–06.00 – Arbete under den här tiden räknas som nattarbete och har egna regler.

30 minuter lunchrast/dag – Arbetstidslagen anger inte hur lång rasten ska vara, men praxis i Sverige är 30 till 60 minuter lång rast.

Rast var femte timme – Du har rätt till minst en rast var femte timme.

EU:s ramdirektiv om säkerhet och hälsa i arbetslivet

EU:s ramdirektiv om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (direktiv 89/391/EEG) som antogs 1989 var en viktig milstolpe när det gäller att förbättra arbetsmiljön. Direktivet innehåller minimikrav för säkerhet och hälsa i hela EU, men medlemsstaterna kan behålla eller införa strängare bestämmelser. Det finns många EU direktiv som påverkar svensk lagstiftning.

Läs mer om direktiven:



www.osha.europa.eu/sv/legislation/directives



www.riksdagen.se/webbnav/?nid=3322&doktyp=bet&dok_id=GY01TU9&rm=2010/11&bet=TU9



Förbättra arbetsmiljön i hela Europa

Lagstiftning kring arbetsmiljö på EU-nivå börjar med ett förslag från Europeiska kommissionen. Ministerrådet och Europaparlamentet ska sedan godkänna förslaget. Fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer har också en viktig funktion i beslutsprocessen.

LO, TCO och Saco har ett gemensamt fackligt Brysselkontor och genom det för de en gemensam talan i Europafacket, ETUC, även inom arbetsmiljöfrågor.

Viktiga frågor för svenska fackförbund är bland annat att få stressrelaterade problem och belastningsskador reglerade på EU-nivå. De svenska facken är även med i Världsfacket, ITUC, där arbetsmiljöfrågor diskuteras ur ett globalt perspektiv.

Arbetsmiljön skiljer sig mycket åt mellan och inom olika länder

I vissa länder utan välfungerande rättssystem kan arbetsmiljölagarna vara väl-skrivna och ge bra villkor för de som arbetar, men lagarna följs inte upp med några repressalier/straff om man bryter mot dem vilket gör dem verkningslösa. På många andra platser är lagarna i sig bristfälliga inom arbetsmiljöområdet.

Svenska företag som lägger ut sin verksamhet i andra länder behöver inte hålla sig till svenska lagar på fabriken utan endast till de lagar som gäller i landet där fabriken ligger. Det gör att även svenska företag kan påverka arbetsmiljön utomlands, både till det bättre och till det sämre för de som arbetar i fabriken.

Tuffa villkor på textilfabriken

På ön Mauritius ligger många fabriker där migrantarbetare jobbar. Det vill säga personer från andra länder som kommer för att arbeta, ofta för att kunna skicka hem pengar till sina familjer i hemlandet.

Adil, som vi kallar en av arbetarna, arbetar i en fabrik som producerar t-shirts och tjocktröjor. Produkterna från fabriken säljs sedan av märken som Levi's, Marc O'Polo och Marks & Spencer. Adil arbetar för 160 euro i månaden som kan bli upp till 220 euro om han arbetar mycket övertid. Arbetet sker i 40-gradig värme och han bor i ett rum tillsammans med 34 andra män som delar denna bostadssituation. Nästan alla på fabriken arbetar 11–14 timmar per dygn och har ledigt bara på söndagarna, en dag som de flesta inte orkar göra annat än att sova på för att orka med nästa arbetsvecka.

Josine, som jobbar på en närliggande fabrik, fick under arbetet en tung maskin över sig som gav henne livshotande skador. Tre dagar senare var hon tvungen att fortsätta jobba då arbetsgivaren inte gav henne rätt till sjukledighet, trots läkares rekommendation. Och för att kunna ge sina barn mat och husrum hade hon inget val. Trots att miljön på arbetsplatserna inte är bra så är det få som är med i facket.

Att vara fackligt organiserad är inte förbjudet men de som organiserar sig blir ofta utkastade eller släpps inte in på fabriken mer och då är det svårt att få ihop pengar till sina barn och till den familj man ofta försörjer i ett annat land. En tröja kostar i västvärlden ungefär lika mycket som arbetarna på fabriken får i lön under en hel månad. Fritt omskrivet från reportage av Marcus Derland i Dagens Arbeta (2018).



Övningar

Du och framtidens arbetsmiljö

Skriv en berättelse om en dag i ditt liv på din framtida arbetsplats. Först väljer du ett perspektiv nedan, sen skriver du din berättelse med utgångspunkt från det valda perspektivet.

Perspektiv 1. Nästan alla lagar och regler som reglerar arbetsmiljö har tagits bort. Det är upp till var och en att själv komma överens med arbetsgivaren om vad som gäller. De få regler som finns gäller för alla arbetare över hela världen, och det är upp till företagen att följa dem.

Perspektiv 2. Lagar och regler som reglerar arbetsmiljön har blivit fler och strängare. Allt större ansvar har lagts på arbetsgivarna. De företag som bryter mot reglerna får kännbara straff.

Några frågor att besvara för att komma i gång med berättelsen:

- Var arbetar du?
- Vad har du för arbetsuppgifter?
- Hur tänker du kring ditt yrkesval?
- Vad har du för arbetskamrater?
- Hur är stämningen på jobbet?
- Beskriv hur du tänker kring arbetsmiljön.
- Trivs du på jobbet?



Internationell arbetsmiljö

Ta reda på mer om hur de stora multinationella företagen framställer sig själva på internet. Några exempel är Coca-Cola, Google och Amazon.

- Hur ser deras hemsidor ut?
- Vad använder de för kanaler och strategi för att nå ut till kunder och medier?
- Ge exempel på vad de gör för att visa att de tar ansvar för arbetare och arbetsmiljö.
- Hur uppfattar du företagets trovärdighet när det gäller rättvisa arbetsförhållanden för de anställda?
- Gör en sammanställning där du jämför hur de olika företagen framställer sig själva.



Läs mer på
www.arbetslivskoll.se



Text: Johanna Lindell, Karin Nilsson och Agnes Kullenmark
Pedagogisk konsultation: Ludvig Myrenberg
Uppdaterad 2021: Agnes Kullenmark
Grafisk form: Anna Harvard
Illustration omslag: Anna Harvard
Tryck: Norra Skåne Offset

arena skolinformation  Sveriges Elevkårer



KLIMATKOMPENSERAT PAPPER
www.antal.is.se



MILJÖMÄRKT TRYCKERI 3041 0116

*Ett undervisningsmaterial Arbetsmiljö
från Arena Skolinformation.*

www.arbetslivskoll.se