

Alla har rätt till en bra arbetsmiljö

Du som handledare har ett stort ansvar att förmedla vad en god arbetsmiljö innebär. En bra arbetsmiljö är viktigt för hälsan men också för att känna trivsel och engagemang. Här lär du dig om lagar, regler och annat som du och den du handleder behöver veta.

Begreppet arbetsmiljö består av tre olika delar: Fysisk, psykisk och social. Den fysiska arbetsmiljön kan gälla rätt belysning, risk för halka eller säkerhet vid en maskin. Den psykiska arbetsmiljön kan handla om hög arbetsbelastning eller en upplevelse av att inte räckta till.

Social arbetsmiljö handlar om förhållandet till arbetskolleger; personer som känner sig oaccepterade på en arbetsplats kan uppleva ett stort obehag. Tillsammans brukar den psykiska och den sociala arbetsmiljön kallas psykosocial arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen – tryggt på jobbet

Alla har rätt till en god och trygg arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen är en ramlag som innehåller de grundläggande reglerna om hur arbetsmiljön ska utformas och vem som har ansvar för arbetsmiljön.

Syftet är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö. Tanken är att arbetsgivaren i sitt arbetsmiljöarbete ska verka förebyggande. Tänka efter före; vid planering av arbetslokaler, inköp av arbetsutrustning, införande av ny teknik och arbetsmetoder etc.

Arbetsmiljölagen reglerar även skyddsombudens mandat och skyddskommittens utformning. Detta är delar i den viktiga samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Skyddsombuden representerar kollegorna i arbetsmiljöfrågor.

Regler och råd för bättre arbetsmiljö

Utöver arbetsmiljölagen finns en förordning och ett antal föreskrifter. Föreskrifter är regler avseende hur arbeten ska utföras och arbetsplatser utformas för att göra arbetsmiljön bra och säker.

Arbetsmiljöverket tar fram föreskrifterna och kontrollerar efterlevnaden av dem. I föreskrifterna framgår mer detaljerade krav på exempelvis personlig skyddsutrustning eller hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara utformat.

På arbetsmiljöverket.se finns reglerna samt många förklarande och förtydligande texter i form av allmänna råd och vägledningar.

Även andra lagar inom det arbetsrättsliga området innehåller regler som reglerar hur vi hanterar arbetsmiljön på våra arbetsplatser, som exempelvis diskrimineringslagen.

#1 – Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön

Det är alltid arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ser bland annat till att skyddsutrustning finns, fungerar och används.

Chefer och arbetsledare på företaget företräder arbetsgivaren och har fått tilldelat arbetsmiljöansvar. De har till uppgift att se till att ingen drabbas av olycka eller ohälsa genom att identifiera risker och se till att regler följs så att arbetet utförs säkert.

Vid eventuell olycka som följd av att föreskrifter inte följts

eller som orsakats av brister i arbetsmiljön kan den som är ansvarig för arbetsmiljön dömas för arbetsmiljöbrott.

Arbetstagarna har också ett eget ansvar för sin arbetsmiljö. De ska följa anvisade regler och rutiner, använda den anvisade skyddsutrustningen och utföra arbetet på rätt sätt.

Att inte använda skyddsutrustningen, strunta i föreskrifter eller att inte arbeta på rätt sätt kan få allvarliga konsekvenser. I synnerhet om man riskerar sin egen eller kollegornas hälsa.

#2 – Tillsammans är vi starka! Systematiskt arbetsmiljöarbete

En bra arbetsmiljö skapas genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren har det yttersta arbetsmiljöansvaret och arbetstagaren har också ansvar för sin egen arbetsmiljö.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är ett metodiskt arbetssätt för att förebygga och säkerställa arbetsmiljön. När arbetsgivare och arbetstagare tillsammans arbetar med den gemensamma arbetsmiljön kallas det samverkan. Samverkan är värdefullt för alla involverade.

Systematiskt arbetsmiljöarbete ska ske löpande som en naturlig del av verksamheten. Rutiner ska finnas och enkla checklistor är exempel på effektiva hjälpmedel. Här har skyddsombud en viktig roll. Du som handledare ska se till att den nya medarbetaren får kännedom om vem som är skyddsombud på arbetsplatsen om det finns ett sådant.

Systematiskt arbetsmiljöarbete regleras i föreskrifter från Arbetsmiljöverket och har sin grund i Arbetsmiljölagen.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Det finns även föreskrifter som hanterar obalans i antalet arbetsuppgifter, arbetstidernas inverkan på hälsan och att kränkningar inte ska accepteras. Föreskrifterna heter Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetstagaren ska ha tydliga arbetsuppgifter, tydligt ansvar och tillräckliga befogenheter. Arbetsgivaren ska även förebygga ohälsa, kopplad till arbetstidens förläggning.

Arbetstagaren ska känna till sina arbetsuppgifter, förväntat resultat, arbetssätt, prioritering och vem man kan få hjälp av för att få stöd i arbetet.

#3 – Jämställdhet och diskriminering

På lika villkor

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Diskriminering är när någon behandlas sämre än andra.

Diskrimineringslagen förbjuder oss att diskriminera varandra på grund av egenskaper som anses medfödda, förvärvade eller självvalda utifrån ens identitet. I diskrimineringslagen finns grunderna fastställda avseende vad som är diskriminering rent juridiskt. Lagen tillämpas för att skydda individen från olaglig särbehandling.

Särbehandling är förbjudet enligt lag

Diskriminering innebär att alla inte behandlas lika. Enligt Diskrimineringslagen får ingen särbehandlas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivare har skyldighet att se till att diskriminering inte förekommer. Skyddet mot diskriminering i arbetslivet finns bland annat vid rekrytering, lönesättning, kompetensutveckling och arbetsledning.

#3 – Jämställdhet och diskriminering, fortsättning.

Aktivt arbete mot kränkande särbehandling

Chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling.

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa och att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap

Kränkande särbehandling kan till exempel innebära att slu-

ta hälsa och kommunicera, frysa ut, utöva överdriven kontroll, undanhålla information, förtala eller göra sig rolig på någons bekostnad. Det kan även vara rena trakasserier.

Definition av sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier på jobbet är när arbetskamrater behandlas som ett sexualobjekt. Sexuella trakasserier innebär oönskad beröring, anspelningar eller kommentarer, sexualiserat språkbruk, ovälkomna förslag på sexuell samvaro, pornografiska bilder, blickar eller gester.

#4 - Risker

Alla yrkesområden har sina speciella risker. Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ska riskerna identifieras, dokumenteras och åtgärdas under arbetsgivarens ledning. Detta är en viktig del i de förebyggande arbetsmiljöarbetet

Du som handledare ska ge stöd så att den som handleds tidigt får bekanta sig med arbetsmiljön, gärna genom att själv identifiera risker.

Identifiering av risker

Ergonomi eller arbetsvetenskap är ett arbetsfält där man med hjälp av anatomi, fysiologi och psykologi försöker se hur arbetsmiljö, arbetsmetoder och arbetsredskap ska vara utformade för att passa människans kroppsbyggnad och funktioner.

Målet är att minska arbetets skadliga verkningar. Arbetsgivaren och skyddsombud undersöker arbetsmiljön med jämna mellanrum för att kunna arbeta förebyggande och se förbättringsområden. Detta brukar främst röra den fysiska arbetsmiljön.

I handboken finns ett exempel på riskanalys inför introduktion av den handledde.

Psykosocial arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön undersöks genom exempelvis medarbetarsamtal och arbetsmiljöundersökningar. Varningssignaler på psykosocial ohälsa kan vara koncentrationssvårigheter, där man har svårt att fokusera eller minnas all dagliga saker.

Humörsvängningar, vredesutbrott, förändrade matvanor, oregelbunden sömn och energiförlust är andra markörer för

psykosocial ohälsa. Att vara observant, kommunicera och erbjuda stöd för att förebygga ytterligare ohälsa är viktigt för både chefer och medarbetare.

Exempel på risker

Stor arbetsmängd, tidspress, stress, ensidigt arbete, lågt inflytande, otydlig organisation, brister i samarbetet, dåligt anpassade arbetslokaler och ändrad arbetsutrustning är olika exempel på risker.

När det gäller fysiska risker kan det vara tunga lyft, stillasittande, monotona rörelser, exponering av kemikalier eller elektricitet.

Att tänka på vid riskbedömning

När du och den du handleder identifierat risker ska ni bedöma dem. Hur stor är sannolikheten att något inträffar?

Hur stor är risken att arbetstagare drabbas av ohälsa eller olycksfall? Vilka faktiska konsekvenser kan risken leda till? Kan någon mista sitt liv och är det sannolikt att risken inträffar?

Åtgärderna är det som gör skillnad

Den samlade riskbedömningen av sannolikhet och konsekvens hjälper dig att se både akuta och långsiktiga risker. Då blir det lättare att arbeta förebyggande.

Kan ni ta bort risken helt? Eller göra den mindre? Riskbedömningar ska alltid dokumenteras skriftligt.

Det är åtgärderna för att minska eller ta bort risken som är det viktigaste i arbetsmiljöarbetet. De akuta riskerna ska åt-

#4 - Risker, fortsättning.

gärdas först. Det kan vara avsaknad av skyddsräcken, brister på den personliga skyddsutrustningen eller stor obalans i arbetsbelastningen. Åtgärderna för att motverka de mindre

allvarliga och långsiktiga riskerna kan läggas in i en handlingsplan. Viktigt är att följa upp att åtgärderna blir utförda och att de ger avsedd effekt.

#5 – Friskfaktorer för trygg och trevlig arbetsplatsmiljöarbete

För att ytterligare arbeta för en bra arbetsmiljö är det viktigt att stärka de områden som positivt påverkar arbetsmiljön. Det handlar om att arbeta med friskfaktorer.

Exempel på friskfaktorer som identifierats inom forskning är delaktighet och inflytande, kompetensutveckling hela arbetslivet och ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.

Friskfaktorer för individen

Det finns flera viktiga faktorer som bidrar till upplevd trivsel på arbetsplatsen. Variation och utveckling i arbetet; "jag får göra olika arbetsuppgifter och samtidigt lära mig nya saker" är ett exempel.

Eget ansvar och yrkes stolthet, där den handledde gärna berättar för andra vad hen jobbar med, är andra exempel på individnivå.

Friskfaktorer på organisationsnivå

Friskfaktorer ersätter inte det systematiska arbetsmiljöarbetet men kan ses som ett kompletterande sätt att skapa en

bra arbetsmiljö. Det påverkar medarbetarnas prestationer positivt och därmed utvecklas företaget i en positiv riktning.

Exempel på friskfaktorer som gör att människorna i organisationen trivs:

- Rättvis och transparent organisation: organisationen upplevs som schyst, besluten är transparenta och välmotiverade, roller och ansvar är tydliga och tillit finns mellan alla nivåer.
- Kommunikation och återkoppling: samtalet är öppet och tillåtande, alla lyssnar på varandra och det finns forum för information och dialog.
- Prioritering av arbetsuppgifter: medarbetarna är trygga i hur de prioriterar arbetsuppgifter eftersom regelbundna samtal om krav och resurser ger samsyn om vad som är rätt sak att göra.
- Prioritering av arbetsuppgifter: medarbetarna är trygga i hur de prioriterar arbetsuppgifter eftersom regelbundna samtal om krav och resurser ger samsyn om vad som är rätt sak att göra.

#6 – En bra arbetsmiljö och handledare

Företaget ska arbeta förebyggande med arbetsmiljön genom systematiskt arbetsmiljöarbete. Det innebär att man har rutiner, gör riskbedömningar och utvecklar handlingsplaner. Forskning har visat att ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete är en friskfaktor.

Du som handledare har en viktig roll att stödja och samtala med den du handleder. Du behöver lyssna på och hjälpa till att hitta den information som personen du handleder behöver. Att vara handledare är viktigt och värdefullt.

Källor

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.
AFS 2015:4 Organisatorisk och socialarbetsmiljö
Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Arbetsmiljöförordning (1977:1166).
Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:2, Arbetsmiljön 2021
Arbetsmiljöverket.se

Diskrimineringslag (SFS 2008:567).
Suntarbetsliv.se