

Alla har rätt till en bra arbetsmiljö

Du som handledare har ett stort ansvar att förmedla vad en god arbetsmiljö innebär. Det gäller både generellt för svenska arbetsplatser och specifikt för er egen arbetsmiljö. Här lär du dig mer om lagar, regler och annat som du och den handledde behöver veta.

Begreppet arbetsmiljö består av tre olika delar: Fysisk, psykisk och social.

Den fysiska arbetsmiljön kan till exempel gälla rätt belysning, risk för halka eller säkerhet vid en maskin. Den psykiska miljön kan handla om hög arbetsbelastning eller en upplevelse av att inte räkna till. Social arbetsmiljö handlar om förhållandet till arbetskollabor; 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 ramlagen 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 i ett tidigt stadium, vid planering av arbetslokaler, arbetsutrustning, ny teknik och arbetsmetoder.

Risker och regler

Utöver lagen finns förordningar och föreskrifter. Alla yrkesområden har sina speciella risker och regler. De regleras oftast i föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Till företagets hjälp finns branschpaket med föreskrifter som stöd för det lokala arbetet. Ett exempel är regler för skyddsutrustning som ska användas vid olika typer av arbeten.

Lokalt kan det också finnas medarbetare som fungerar som skyddsombud. De har särskilda befogenheter för att säkra en god arbetsmiljö på företaget.

Förbättrar arbetsmiljö och ger råd

Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet och ser till att företagen följer de regler som finns. De verkar för att förbättra den generella arbetsmiljön i Sverige. Arbetsmiljöverket ger också ut allmänna råd som är kopplade till föreskrifter. De allmänna råden är mycket mer innehållsrika än föreskrifterna och kan ibland ange exakt hur verksamheten ska agera i en viss fråga. Även andra lagar inom det arbetsrättsliga området innehåller regler som reglerar hur vi hanterar arbetsmiljön på våra arbetsplatser.

#1 – Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön

Det är alltid arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ser till att skyddsutrustning finns, fungerar och används. Personer på företaget som företräder arbetsgivaren och har arbetsmiljöansvar ska se till att föreskrifter och regler på företaget följs. Vid eventuell olycka som följd av att föreskrifter inte följts och som orsakats av brister i arbetsmiljön kan den arbetsgivarrepresentant som är ansvarig för arbetsmiljön dömas för arbetsmiljöbrott.

Arbetstagarna har dock eget ansvar för sin arbetsmiljö. Arbetstagaren ska följa anvisade regler. 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 god arbetsmiljö skapas genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren har det yttersta arbetsmiljöansvaret och arbetstagaren har ansvaret för sin egen arbetsmiljö och för att samverka.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär att parterna gemensamt hittar risker och svagheter i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. De ska även arbeta förebyggande. 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.

SAM regleras i föreskrift från Arbetsmiljöverket och har

sin grund i Arbetsmiljölagen.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

En ny föreskrift från 31 mars 2016 om organisatorisk och social arbetsmiljö ska främja god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa. Arbetsgivaren har haft motsvarande ansvar, men detta har nu reglerats i ny föreskrift. Enligt föreskriften ska arbetsgivaren främja en god arbetsmiljö. Medarbetaren ska ha tydliga arbetsuppgifter, tydligt ansvar och tillräckliga befogenheter. Arbetsgivaren ska även förebygga ohälsa, kopplad till arbetstidens förläggning samt kommunicera rutiner till samtliga arbetstagare.

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 handlar om alla människors lika värde. Jämställdhetsperspektiv innebär att kvinnor och män kan delta på samma villkor i privat- och arbetsliv, samt får lika behandling och samma resurser. Makt och ansvar ska delas lika. Jämställdhet innebär även individens rätt att utvecklas utan hinder av stereotypa könsroller. Arbetsgivaren ska arbeta aktivt för att alla behandlas lika oavsett etnicitet eller sexuell läggning. Arbetsgivaren ska även jobba aktivt för att arbetstagarna har en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Det kan handla om arbetets organisation, att ge förutsättningar för att kombinera arbetslivet med föräldraskap och jämn könsfördelning. Arbetsplatsen ska även jobba aktivt mot alla typer av kränkande särbehandlingar som exempelvis trakasserier.

Arbetsplatser som välkomnar olikheter presterar bättre än stereotypa arbetsplatser. Olika erfarenheter och kunskaper berikar och kan öka effektivitet och kreativitet.

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.

Läs mer på [Diskrimineringsombudsmannens hemsida: do.se](#).

#3 – Jämställdhet och diskriminering, forts.

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 sluta 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.

Trakasserier på grund av kön innebär att ett beteende förlöjligar, generaliserar eller kränker medarbetarens könstillhörighet. Detta är diskrimination.

#4 - Risker

Arbetsgivaren ska arbeta systematiskt med arbetsmiljön och även arbeta förebyggande. Det innebär bland annat att arbetsgivaren ska identifiera eventuella risker på arbetsplatsen och göra en bedömning av dem. Arbetsgivaren kan förebygga ohälsa och olyckor med en riskbedömning. I handboken finns ett exempel på riskanalys inför introduktion av den handledde.

Du som handledare ska ge stöd så att den som handleds tidigt får bekanta sig med arbetsmiljön, gärna genom att själv identifiera risker. Därmed minskar risken för missförstånd och tillbud.

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. Arbetsgivarrepresentant och skyddsombud gör med jämna mellanrum en skydds rond för att kunna arbeta förebyggande och se förbättringsområden. Detta brukar främst röra den fysiska arbetsmiljön.

Psykosocial arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljöns positiva utveckling underlättas 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, oregel-

bunden 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. Psykiskt ansträngande arbete, höga krav och rollkonflikter är andra riskfaktorer. Det gäller även fysiska risker vid olika arbetsmoment som lyft, 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?

Åtgärder

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.

#5 – Friskfaktorer för trygg och trevlig arbetsplatsmiljö- arbete

En bra arbetsmiljö innebär att utveckla det som gör att människor mår bra på en arbetsplats, så kallade friskfaktorer.

Friskfaktorer bidrar till att alla på en arbetsplats inkluderas oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan tro och könsidentitet eller könsuttryck. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och diskriminering.

Fysisk och psykosocialt god arbetsmiljö

Företaget ska arbeta förebyggande med arbetsmiljön genom systematiskt arbetsmiljöarbete. Det innebär att man har rutiner, gör riskbedömningar och har handlingsplaner. Detta utvärderas kontinuerligt för förbättringar.

Den fysiska arbetsmiljön är ofta enkel att förbättra. Det kan handla om höj- och sänkbara bord eller belysning som förbättras. Den psykosociala arbetsmiljön är en större utmaning. Ökade krav, ständiga förändringar och stress kan skapa oro. Även här är det viktigt att arbeta förebyggande. Du som handledare har en viktig roll att stödja och samtala med den du handleder. Du behöver ge personen all information som den behöver.

Mer information finns på Arbetsmiljöverkets hemsida: av.se.

Exempel på 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 yrkesstolthet, där den handledde gärna berättar för andra vad hen jobbar med, är andra exempel på individnivå.

Friskfaktorer på grupp- och arbetsplatsnivå

Gemenskap, där känslan är "vi trivs ihop på jobbet och respekterar varandra" är en starkt bidragande friskfaktor. Rak kommunikation där alla vet att de kan nå personer som bestämmer och tillit är andra exempel på grupp- och arbetsplatsnivå.

Friskfaktorer på arbetsplatsnivå är korta beslutsvägar och närvarande chefer.

En arbetsmiljö som uppmuntrar lärande och kompetensutveckling betyder mycket för de anställdas hälsa, välbefinnande och personliga utveckling. Det påverkar medarbetarnas prestationer positivt – därmed utvecklas företaget i en positiv riktning.

Källor

Abrahamsson, L (2009). Att återställa ordningen, Umeå: Borea.

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljölagen (SFS 1997:1160).

Arbetsmiljöförordning (SFS 1997:1166).

Arbetsmiljöverket (2014a) Arbetssskador 2013. Arbetsmiljöstatistik. Rapport 2014:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2014a) Arbetsorsakade

besvär 2014. Rapport 2014:4. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Billing D Y (2006). Viljan till makt? Om kvinnor och identitet i chefsjobb, Studentlitteratur: Lund' de los Reyes, P. & Yazdanpanah, S. (2011): Kunskapsöversikt. Våld

och genus i arbetslivet. Rapport 2011:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Diskrimineringslag (SFS 2008:567).

Sjöstedt Landén Angelika, Olofsdotter Gunilla och Bolin Malin (red) (2015) Sprickor, öppningar & Krackeleringar – Nya perspektiv på

arbetsmiljö. Working paper no 8. Mittuniversitetet. Sundsvall.

Kumlin J, (2014) Delar av mönster – En analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerade processer, DO, 2014.