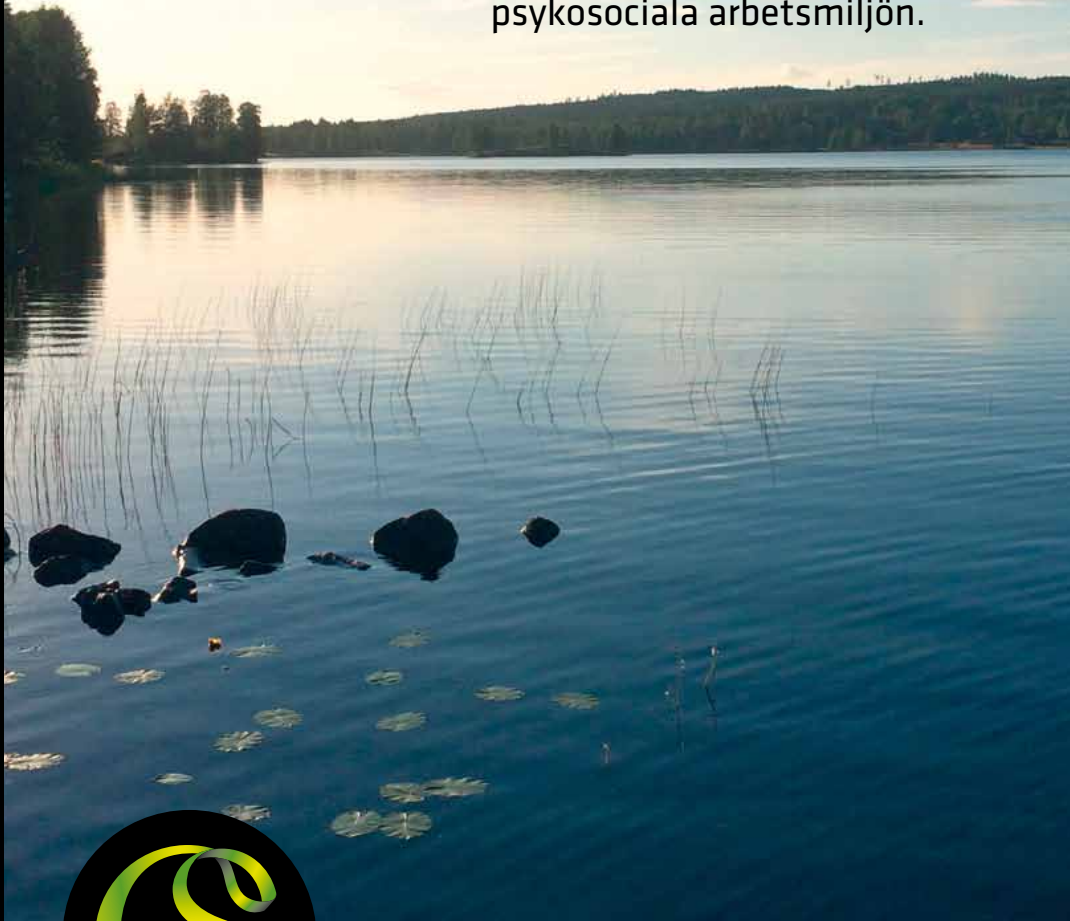


# Hur mår du på jobbet?

En guide i arbetet med den psykosociala arbetsmiljön.



Arb Stress Jämlikhet Kränkande särbehandling Arbe  
Krav värdegrund Gemenskap Arbetskamrater Arbetsmiljö  
Stress Arbetsbelastning Krav Organisation Värdegrund Gemenskap Jäm  
kränkande särbehandling Arbetskamrater Arbetsmiljö Värdegrund Gemens  
ning Stress Arbetsbelastning Krav Organisation Jämlikhet Kränkande sä  
Arbetskamrater Arbetsmiljö Mobbning Stress Arbetsbelastning Krav Or  
Värdegrund Gemenskap Jämlikhet Kränkande särbehandling Arbetska



# **Hur mår du på jobbet?**

En guide i arbetet med den  
psykosociala arbetsmiljön

# Vad är psykosocial arbetsmiljö?

Den psykosociala arbetsmiljön på en arbetsplats handlar om hur sociala och psykologiska faktorer i arbetet påverkar den anställdes hälsa på olika sätt. Det handlar om hur du kan upptäcka ohälsa hos individer, grupper och på arbetsplatsen i stort. Det kan handla om mobbing, kränkande särbehandling, kriser, sociala kontakter och konflikter eller stress.

Under de senaste åren har den psykosociala arbetsmiljön uppmärksamats extra på grund av att ohälsan ökar på arbetsplatserna, och det är framför allt på grund av brister i den psykosociala arbetsmiljön. Detta gäller inte bara i Sverige utan runt om i Europa. Forskning, undersökningar och statistik visar samma sak. Detta är något vi behöver arbeta med!

## Vems är ansvaret?

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att vidta de åtgärder som

behövs för att förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Och den psykosociala arbetsmiljön är minst lika viktig som att ha rätt skydd vid en maskin eller att inte blockera nödutgångar på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska (enligt arbetsmiljölagens föreskrifter) regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för ohälsa. Hur ofta undersökningarna ska göras bestäms i samarbete med arbetstagarerna och facket.

## Varför ska vi jobba med den psykosociala arbetsmiljön?

Om det finns problem i den psykosociala arbetsmiljön och det inte görs något åt detta, kommer de anställda att må dåligt och sedan ännu sämre. Vilket i sin tur leder till sjukskrivningar, ohälsa, personalomsättning och minskad produktion. Sjukskrivna tenderar också att bli sjukskrivna på längre tid om de

är det på grund av den psykosociala arbetsmiljön. (Källa: Arbetsmiljöverket.) För GS medlemmar är det viktigt att den psykosociala arbetsmiljön är hälsosam, och den är lika viktig som att till exempel ha bra

skydd vid maskiner. Den påverkar våra medlemmar på många sätt, inte bara på jobbet utan också på fritiden. Våra medlemmar ska må bra på jobbet. Det är en viktig uppgift för GS att jobba med.

# Hur gör man för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön?

Det finns olika sätt och olika områden att arbeta på med den psykosociala arbetsmiljön. Och naturligtvis är det bra att jobba brett med att förbättra arbetsmiljön, inte minst när det gäller den psykosociala arbetsmiljön.

## **Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är ju naturligtvis det viktigaste verktyget i arbetet. Det finns ett antal föreskrifter i arbetsmiljöarbetet som arbetsgivarna ska följa.

När man arbetar med SAM kan brister upptäckas, påtalas och rättas till – med rätt hjälpmedel. Det kan handla om konflikter, stress, organisatoriska problem, mobbning/kränkande särbehandling. Nedan följer en kort beskrivning av olika psykosociala problem som kan upptäckas med hjälp av SAM.

Vad är en organisatorisk respektive social arbetsmiljö? Den organisatoriska arbetsmiljön omfattar villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar: ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Den sociala arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

## **Stress**

När kraven blir för höga och för höga under för lång tid kan det ge skadliga effekter för individen. Detta kan ju naturligtvis förbättras om den anställde ges möjlighet till inflytande och handlingsutrymme. Om stressrelaterade symptom har uppkommit är det viktigt med stöd från omgivningen. Att få hjälp med att prioritera arbetsuppgifter, att kunna ta pauser, att hjälpa till med att sätta gränser mellan arbete och



*Med bra kommunikation kan man upptäcka ohälsa i den psykosociala arbetsmiljön på ett tidigt stadium. Då finns goda chanser att komma tillrätta med problemen innan de växer sig stora.*

fritid. Eller att skapa en bra dialog för att diskutera problem och svårigheter för att undvika missförstånd.

### **Organisation, förväntningar och inflytande**

Hur kraven i arbetet påverkar hälsan, både psykiskt och fysiskt, är till stora delar beroende av vilket inflytande på eller kontroll över sin arbetssituation som man har. Det går att både acceptera och tolerera höga krav i arbetet under förutsättning att man tillåts att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras. Vid planering och organisering av arbetet är det nödvändigt att ta hänsyn till arbetstagarens behov av handlingsfrihet.

### **Kunskap och erfarenhet – kompetensutveckling**

Att ha tillräckliga kunskaper för sina uppgifter minskar risken för påfrestning, ger trygghet och bidrar till god självkänsla. Det är viktigt att arbetsgivaren undersöker arbets-

tagarens behov av kunskap och att kunskaperna kompletteras där så behövs. Det gäller särskilt vid förändrade arbetsuppgifter eller när arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under en längre period. Med ökad kompetens, kompetensutveckling, stärks självkänslan och risken för ohälsa minskar.

### **Mobbning, kränkande särbehandling och trakasserier**

De företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier – även sexuella trakasserier – har alltmer framträtt som särskilda problem i arbetslivet och kommer här sammanfattande att benämnas kränkande särbehandling.

### **Konflikter**

Om det är mycket konflikter på arbetsplatsen behöver kanske detta redas ut. Vad är grunden till konflikten och finns det en lösning? Ofta kan det finnas en mycket enkel lösning och ibland kan det vara en långdragen konflikt i botten och då kan det behövas professionell hjälp att lösa den. Dock är det så att olösta konflikter ofta leder till ett sämre och sämre arbetsklimat och kanske mobbing och kränkande särbehandling. Därför bör konflikter lösas direkt de uppkommer.

## **Gemenskap**

Finns det en härlig gemenskap på arbetsplatsen? Har vi något som vi gemensamt strävar mot? Står vi upp för varandra och hjälper varandra? Om det är en arbetsplats där delaktighet, gemenskap och teamkänsla finns, så uppkommer också konflikter mer sällan. Gemenskap ger delaktighet och i längden genereras också bättre produktivitet.

## **Jämställdhet och jämlikhet**

Mycket forskning finns på området jämställdhet och jämlikhet. Arbetsgrupper som är mer jämställda tenderar att fungera mycket bättre. Naturligtvis finns också många andra positiva effekter med jämställda och jämlika arbetsplatser. Fler söker sig till arbetsplatsen, bredare utbud av kompetens den dagen det är dags att anställa. Det leder till gott renommé och fler söker sig till arbetsplatsen och inte att underskatta – pratar positivt om arbetsplatsen. Kunderna blir fler och så vidare. Inte minst är en jämställd och jämlik arbetsplats en arbetsplats för framtiden. En viktig faktor här är naturligtvis också lönekartläggning och jämställdhetsplan enligt diskrimineringslagens krav om aktiva åtgärder. Följer man lagens krav kan man lättare hitta förbättringsåtgärder.

## **Värdegrund**

Ett annat sätt att börja arbeta med den psykosociala arbetsmiljön är att diskutera värdegrund mer generellt på arbetsplatsen. Att börja prata med varandra helt enkelt. Om detta ska fungera måste det finnas ett öppet klimat, där alla får chansen att delge sin åsikt och bli lyssnad på. Diskussionerna kan leda till osämja och konflikter, men se dem som ett steg på vägen mot att förbättra arbetsplatsen.

## **Förslag på diskussionspunkter:**

- Vad vill vi stå för som arbetsplats?
- Hur är vi mot varandra?
- Hur fungerar organisationen på företaget?
- Har vi någon jämställdhetsplan eller en mångfaldspolicy?
- Vad är det som kännetecknar vår arbetsplats?
- Hur löser vi konflikter?
- Hur vill vi att våra kunder/leverantörer/besökare uppfattar oss?
- Har vi någon plan om det sker en olycka, om någon missbrukar eller blir mobbad? Om planen finns, efterföljs den?
- Har vi gjort någon medarbetarenkät och vad säger den i så fall?
- Förekommer stress?



### **Faktorer i arbetet som kan påverka den psykosociala arbetsmiljön:**

- Stor arbetsmängd, högt tempo
- Ensidigt, upprepat och monotont arbete
- Oklara förväntningar och oklara roller
- Ständiga förändringar – otrygg anställning
- Risker för hot och våld
- Skiftarbete och oregelbundna arbetstider
- Konflikter, kränkningar, trakasserier, mobbning
- Ensamarbete

**En del av GS värdegrund, och hela fackföreningsrörelsens värdegrund handlar om alla människors lika värde. Ur GS värdegrund:**

#### **Allas lika värde**

Vi verkar för allas lika värde och möjlighet.

*Det innebär att vi lever som vi lär – för medlemmen och för varandra. Vi utvecklar ständigt vår kompetens och vårt sätt att arbeta. Vi visar respekt för varandras olikheter och fördömer all form av kränkning och diskriminering. Vi ger lika möjligheter för alla och respekterar allas lika värde.*

# Arbetsmiljöföreskrifter till din hjälp i arbetet

## **Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1**

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare.

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. Dessa föreskrifter berör direkt den psykosociala arbetsmiljön. Och en av föreskrift, som är ny från mars 2016, berör framförallt den psykosociala arbetsmiljön.

Fram till och med den 31 mars 2016 gäller föreskriften 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet. Men efter den 31 mars 2016 gäller den nya föreskriften, AFS 2015:4. Den kan du läsa mer om nedan.

## **Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4**

I den alldeles nya arbetsmiljöföreskriften 2015:4 som börjar gälla den 31 mars 2016 finns mer långtgående krav på arbetsgivaren när det gäller ohälsosam arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs.

Med arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft. De som genomgår utbildning eller är under vård i anstalt likställs inte med arbetstagare vid tillämpningen av dessa föreskrifter.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns det regler om arbetsmiljöpolicy, kunskaper och hur arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten. Där finns det också regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna.

### **Kunskaper**

Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Ett sätt för arbetsgivaren att tillföra kunskaper är att ge utbildning, gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans. Det underlättar för chefer och arbetsledare när även skyddsombuden har motsvarande kunskaper. Utbildning kan ges av företagshälsovård eller annan resurs med kompetens inom området. Med förutsättningar avses bland annat tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare.

### **Mål**

Arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.

Arbetsgivaren bör ha en tydlig strategi för arbetet med att uppnå målen. Grundläggande för ett framgångsrikt arbete mot målen är att de är förankrade i den högsta ledningen och i övriga delar av organisationen. Målen kan syfta till att exempelvis stärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet. En arbetsmiljöpolicy ska finnas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen bör ta sin grund i och vara förenliga med denna. Målen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

## Definitioner

I dessa föreskrifter har följande ord denna betydelse.

### **Krav i arbetet:**

De delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur.

### **Kränkande särbehandling:**

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

### **Ohälsosam arbetsbelastning:**

När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskriderbelastning resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga.

### **Organisatorisk arbetsmiljö:**

Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar

1. ledning och styrning,
2. kommunikation,
3. delaktighet, handlingsutrymme,
4. fördelning av arbetsuppgifter och
5. krav, resurser och ansvar.

### **Resurser för arbetet:**

Det i arbetet som bidrar till att uppnå mål för arbetet, eller hantera krav i arbetet.

Resurser kan vara: arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.

### **Social arbetsmiljö:**

Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

## Ohälsosam arbetsbelastning

**Se till att resurserna anpassas till vilka krav som ställs i arbetet. Om kraven är större än resurserna, kan arbetsgivaren till exempel minska arbetsmängden, ändra prioriteringsordningen, ge möjlighet till återhämtning eller öka bemanningen. Arbetsgivaren behöver se till att det förs en dialog mellan arbetsgivare och anställda för att förhindra att ohälsa uppstår.**

Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. Tilldelning av arbetsuppgifter innebär krav i form av en viss arbetsmängd och svårighetsgrad som behöver vägas upp med resurser. Arbetsgivaren bör ta hänsyn till tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning vid tilldelningen.

Att minska arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning, tillämpa andra arbetssätt, öka bemanning eller tillföra kunskaper är exempel på åtgärder för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Arbetsgivaren bör även försäkra sig om att den teknik som

används är utformad och anpassad till det arbete som ska utföras.

Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare. Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på höga krav och bristande resurser.

Genom att bedriva ett ledarskap som möjliggör regelbunden dialog med arbetstagarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning uppmärksammas och obalanser rättas till. Det är viktigt att arbetsgivaren inom ramen för sitt arbetsmiljöarbete undersöker och åtgärdar risker kopplade till arbetsbelastning.

Arbetsgivaren behöver motverka att arbetsbelastning leder till sjukdomar och olyckor. Det är väsentligt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt. Frågor som rör åtgärder kan även behöva hanteras på en annan nivå eller i en annan del av organisationen. Utöver den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan fysiska, kognitiva och ergonomiska förhållanden bidra till arbetsbelastningen.

### **Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till:**

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet,
3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur,
4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och
5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

*Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.*

Genom att fortlöpande gå igenom punkterna 1–5 blir det möjligt att förebygga onödiga krav och belastningar på arbetstagarna. Det kan vara lämpligt att kommunicera punkterna gemensamt till arbetstagare som delar ansvar och arbetsuppgifter för att på så vis underlätta samarbete. Arbetsgivaren bör skapa möjligheter för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på eventuella oklarheter som rör punkterna. Det är viktigt att arbetsgivaren tar hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar när det gäller att kommunicera. I arbeten där stöd och hjälp från kollegor inte går att

ordna bör arbetsgivaren se till att chefer, arbetsledare eller annan utsedd person är tillgängliga för hjälp och stöd. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Exempel på arbetsuppgifter och arbetssituationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande är att bemöta människor i svåra situationer, utsättas för trauman, lösa konflikter, fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår.

Här finns särskilda exempel på åtgärder som bör övervägas vid starkt psykiskt påfrestande arbete, utöver de som framgår av ovan.

### **Arbets tid**

**Vissa typer av arbetstider, som skiftarbete, nattarbete, långa arbetspass och att vara ständigt nåbar kan påverka hälsan negativt. Då är det särskilt viktigt att ta hänsyn till det när arbetstiden förläggs, till exempel att tid för återhämtning planeras in.**

Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbets-

tidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är skiftarbete, arbete nattetid, delade arbetspass, stor omfattning av övertidarbete, långa arbetspass, och långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning.

Arbetsgivaren bör även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor.

I arbetstidslagen (1982:673) anges gränser för hur många timmar arbetstagare som mest får arbeta och vilka viloperioder de minst ska ha. Arbetstidslagen anger därmed de yttersta gränserna för arbetstiden men innehåller inga regler om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet. I några av GS kollektivavtal finns regleringar som ersätter arbetstidslagen.

**Kränkande särbehandling**  
Arbetsgivaren ska vara tydlig med att kränkande särbehandling inte accepteras, exempelvis klagjort i

**en policy samt att man har rutiner för vad som ska göras om kränkande särbehandling uppstår. I rutinerna ingår bland annat hur och var den utsatta snabbt kan få hjälp. Man kan ta stöd av till exempel företagshälsovård.**



*Arbetsgivaren behöver se till att det förs en dialog mellan arbetsgivare och anställda för att förhindra att ohälsa uppstår.*

Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Klargörandet kan lämpligen göras skriftligen i en policy. Chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Det är därför viktigt att de uppfyller kunskapskraven (se t.v.)

Ett gemensamt arbete kring bemötande och uppträdande kan bidra till att motverka kränkande särbehandling. Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning,

förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar.

Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå:

1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Vanligtvis rapporteras kränkande särbehandling till en chef när berörda inte på egen hand lyckats reda upp situationen. Om arbetstagaren inte kan vända sig till sin närmaste chef kan arbetstagaren vända sig till en högre chef. Arbetstagare kan dessutom vända sig till skyddsombud. Det kan finnas behov av att ingripa snabbt och göra en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras och se till att punkt 3 (se ovan) är ombesörjd. Arbetsgivaren kan ge företagshälsovård eller annan sakkunnig uppdraget att ge stöd och hjälp.

## Vad är kränkande särbehandling?

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling i form av olika klandervärda beteenden kan utföras av arbetstagare såväl som av arbetsgivaren personligen eller av dennes representanter.

De företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bl a vuxenmobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier – även sexuella trakasserier – har alltmer framstått som särskilda problem i arbetslivet och kommer här sammanfattande att benämnas *kränkande särbehandling*.

Dessa problem är svåra och känsliga. De kan dessutom leda till allvarliga och skadliga effekter hos enskilda arbetstagare såväl som hos hela arbetsgrupper om de bedöms och handläggs på ovarsamt sätt. Skadeverkningar hos utsatta personer kan visa sig i både psykiska och fysiska sjukdomstillstånd – ibland av kroniskt slag – såväl som i social utslagning ur arbetsliv och gemenskap.



I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns regler om att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Den som genomför en utredning bör därför ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende.

Arbetsmiljölagstiftningens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall och reglerar inte frågor om kompensation och skuld. En arbetstagarorganisation eller juridiskt ombud kan ge juridisk hjälp.

### **Mer information?**

Läs gärna arbetsmiljöföreskrifterna i sin helhet. De finns på Arbetsmiljöverkets hemsida, tillsammans med alla övriga arbetsmiljöföreskrifter.

# Mår du inte bra på ditt jobb?

## **Vad gör du om du är utsatt för mobbning/diskriminering?**

Om du som är medlem i GS är mobbad, trakasserad eller upplever att du blir diskriminerad i någon form så ska du med förtroende kunna vända dig till ditt fackliga ombud på arbetsplatsen. Skyddsombudet eller någon ur fackklubben, eller en ombudsman från avdelningen, ska kunna hjälpa dig.

Diskriminering är en facklig fråga, precis som arbetsmiljö, löneförhandling eller uppsägning på grund av arbetsbrist.

## **Vad gör du om din arbetskamrat blir utsatt för mobbning/diskriminering?**

Säg ifrån! Den som inte säger ifrån är också med och mobbar. Samma sak gäller vid en tuff jargong eller skämt som är diskriminerande. Om du märker att någon tar illa vid sig eller om du själv känner att en diskussion eller ett skämt har gått över

gränsen, så säg ifrån. Om du känner att det är svårt att hantera detta så prata med ditt fackliga ombud, din chef eller chefens chef för att kunna komma till rätta med problemen.

## **Jag tar mitt ansvar!**

Det är viktigt att du som medlem tar ditt ansvar. Vi har alla också ett eget ansvar att se till att vi betar oss, pratar och agerar på ett respektfullt sätt mot våra arbetskamrater. Det ansvaret har vi att ta, var och en.

Prata med skyddsombudet! Under 2015 har GS haft tema psykosocial arbetsmiljö. Skyddsombud, RSO och de arbetsmiljöansvariga har vid tillfällena diskuterat extra kring detta. Självklart kommer detta arbete att fortsätta, och än viktigare fortsätta ute på alla GS arbetsplatser. Tillsammans kan vi må bättre på jobbet.

## Checklista:

### Prata med någon!

Kontakta fackklubben på din arbetsplats. Har din arbetsplats ingen klubb så kan du kontakta din avdelning. De förtroendevalda har tystnadsplikt (se offentlighets- och sekretesslagen).

### Säg ifrån!

Säg ifrån och berätta att du känner dig diskriminerad, kränkt, illa till mods eller illa behandlad. Ta med dig någon du har förtroende för i kontakt med den som trakasserar/diskriminerar så att du inte är ensam.

### Dokumentera!

Skriv ner vad som hänt, vad som har sagts, när händelsen ägde rum och om eventuella vittnen kan finnas.

Kontakta din klubb eller din avdelning. Du ska inte acceptera att kränkningar, trakasserier eller diskriminering i någon form förekommer på din arbetsplats. Det här är en viktig facklig fråga och du kan med förtroende vända dig till oss. Vi hjälper dig.

## Att tänka på!

Med bra kommunikation kan man upptäcka ohälsa i den psykosociala arbetsmiljön på ett tidigt stadium. Då finns goda chanser att komma tillrätta med problemen innan de växer sig stora.

Om arbetsgivare och fackförbund kontinuerligt diskuterar psykosocial arbetsmiljö i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet så har arbetsplatsen kommit en bit på väg. Bra och tydlig kommunikation är grunden också i detta.

En arbetsplats är föränderlig! Saker händer och sker. Under ett år slutar en del på arbetsplatsen och andra börjar. Man kanske gör omstruktureringar och byter skift eller arbetslag. Den psykosociala arbetsmiljön är färskvara och behöver ses över fortlöpande och inte vid enstaka tillfällen.

Börja prata! Om du vill börja diskutera den psykosociala arbetsmiljön på ditt jobb så gör det! Börja med att fråga försiktigt vid fikabordet: Hur tycker ni att vi har det här på jobbet? Mår ni bra?





**Källor:**

Arbetsmiljöverket, [www.av.se](http://www.av.se)  
Värdegrundsboken, GS 2015

**Författare:**

Erica Selander i samarbete med Arbetsmiljörådet i GS.





FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-  
OCH GRAFISK BRANSCH

[www.gsacket.se](http://www.gsacket.se)