



ANDRA
UPPLAGAN

LÄRARHANDLEDNING

Arbetsmiljö

Så funkar det



arena skolinformation



Lärarhandledning

Om materialet

Det här materialet är producerat av Arena Skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet är att ge en fördjupad bild av arbetsmiljöfrågor ur ett arbetstagarperspektiv.

Materialet är tänkt att kunna användas på gymnasiet i ämnet samhällskunskap, särskilt under de delar av undervisningen som tar upp arbetsmarknads- och arbetsmiljöfrågor. Vissa delar kan användas i historie- eller ekonomiundervisningen eller i yrkes/programspecifika ämnen.

Som ett komplement till detta material finns också fyra kortfilmer om arbetsmiljö:

Mobbning på arbetsplatsen

Hot och våld på arbetsplatsen

Schyssta villkor på arbetsplatsen

Säkerhet på arbetsplatsen

Filmerna hittar du på www.arbetslivskoll.se tillsammans med tillhörande lärarhandledningar. På sajten hittar du också övriga material och uppdaterad information. Där kan du också läsa mer om Arenagruppen och de fackförbund som finansierar denna skrift.

Om lärarhandledningen

I den här lärarhandledningen förklaras övningarna och du ges en bild av var eleverna kan söka mer information. Om du har synpunkter på innehållet i materialet eller om du har frågor, hör gärna av dig till Arena Skolinformation.

Kapitel 1. Arbetsmiljön är viktig

Syfte

Syftet med det inledande kapitlet är att sätta fokus på varför arbetsmiljö är viktigt och formulera frågeställningar om olika aspekter av arbetsmiljön. Det handlar om att väcka nyfikenhet och få eleverna att reflektera över problem som kan uppstå.

Övningar

Till det här kapitlet finns frågor på texten att använda för den som vill gå igenom eller repetera delar av innehållet. Diskussionsfrågor finns också i syfte att få igång ett samtal om arbetsmiljö och väcka intresse för arbetsmiljö och dess betydelse. Det finns även praktiska underlag till övningarna "Friskfaktorer och sjukfaktorer" och "Analysen" samt några uppslag för att ta reda på mer om arbetsmiljö. Underlagen hjälper eleverna att komma igång och få en struktur och på så sätt få ut mer av uppgifterna.



Några frågor på texten

Här följer några frågor som kan användas för att gå igenom eller sätta fokus på delar av texten.

1. Vad menas med friskfaktorer?
2. Ge exempel på några friskfaktorer som man vet skapar en god arbetsmiljö: I skolan och bland grupper på arbetsplatsen
3. De flesta trivs på sitt arbete, men det finns en hel del som mår dåligt och blir sjukskrivna på grund av dålig arbetsmiljö. Hur många miljarder kronor har man beräknat att dålig arbetsmiljö kostade samhället 2014?
4. Arbetsmiljö brukar delas upp i en fysisk och en psykosocial del. Vad innebär den fysiska arbetsmiljön? Ge exempel på psykosociala arbetsmiljöproblem.
5. Vad kan man själv göra för att förbättra sin arbetsmiljö om man inte trivs på jobbet?
6. Vad kan arbetsgivaren göra för att förbättra din arbetsmiljö?



Övning: När arbetar du bäst?

Den här övningen kan utformas som *fyra hörn-övning* eller som en diskussionsövning där eleverna diskuterar i mindre grupper för att sedan sammanfatta vad de kommit fram till.

Fyra hörn-övning, gör så här:

- Berätta för klassen hur övningen går till och vad syftet är. Var noga med att ställa frågan så att alla i klassen har uppfattat den.
- Läs sedan upp svarsalternativen och peka ut de hörn som representerar de olika alternativen. När alla svarsalternativ är presenterade går eleverna till det svarsalternativ de anser är bäst
- Låt eleverna i respektive svarsalternativ prata ihop sig om argument för sin sak.
- Ställ frågor till varje svarsalternativ och låt eleverna motivera varför de valt att ställa sig just där. De elever som ångrar sitt val kan gärna byta hörn under övningen.

Fråga: Det är viktigt att må bra på arbetet för att kunna göra ett bra jobb. Men betyder det att man arbetar bäst om man får bestämma allt själv och göra lite som man vill? Under vilka omständigheter gör du det bästa jobbet? När presterar du som allra bäst?

Hörn 1 – När jag får bestämma allt själv, utan att någon säger vad jag ska göra.

Hörn 2 – När jag får tydliga instruktioner om vad som ska göras.

Hörn 3 – När jag vet att jag får en belöning när arbetet är avslutat.

Hörn 4 – Öppet hörn (för de elever som har ett eget svar på frågan)



Övning: Skillnad mellan män och kvinnor

Kvinnor blir oftare än män sjuka på grund av arbetet (till exempel av konflikter) och män drabbas oftare av arbetsolyckor (till exempel fallolyckor). Vad kan det finnas för orsaker till att kvinnor oftare mår dåligt och blir sjuka av den psykosociala arbetsmiljön? Beror det på skillnader mellan män och kvinnor? Eller beror det på skillnader i de yrken som domineras av män (t.ex. byggarbeten) respektive kvinnor (t.ex. vårdyrken)?

- Gör en lista på tänkbara orsaker och diskutera.

Lektionsförslag till kapitel 1

Lektion 1.

Ställ frågan "Vad tänker du på när du hör ordet arbetsmiljö?"

1. Låt eleverna skriva varsin lista med vad de tänker på i 6–8 min. Uppmana dem att göra listan så lång som möjligt.
2. När listorna är klara, förklara vad det är för skillnad mellan den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Ev. kan man låta eleverna själva ta reda på det med hjälp av häftet.
3. När begreppen är klagjordade uppmanas eleverna att titta på sin lista och markera ett F för saker som har med den fysiska arbetsmiljön att göra och ett P för den psykosociala.
4. Gör en genomgång i klassen och samla ihop elevernas olika förslag i en gemensam lista.

Lektion 2.

Arbeta vidare med någon av diskussionsfrågorna eller en av övningarna "Friskfaktorer och sjukfaktorer", eller "Analysen".



Underlag till övningar i häftet s. 7

På nästa sida följer underlag till övningarna "Friskfaktorer och sjukfaktorer" och "Analysen". Underlagen hjälper eleverna att komma igång och få en struktur och på så sätt få ut mer av uppgifterna.

Friskfaktorer och sjukfaktorer

Friskfaktorer – saker i skolan/på jobbet som gör att jag mår bra.

.....

.....

.....

Sjukfaktorer – saker i skolan/på jobbet som gör att jag inte mår bra.

.....

.....

.....

Så här kan jag minska mina sjukfaktorer och öka mina friskfaktorer

.....

.....

.....

Analysen

Lägesbeskrivning – så här ser min arbetsplats/skolsituation ut nu:

Fysisk miljö (buller, städning, möbler, ventilation med mera)

.....

.....

Psykosocial 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

.....

.....

.....



Ta reda på mer

Vilka yrken och branscher är mest drabbade av arbetsskador och olyckor? Sök efter ett yrke du är intresserad av och läs mer om aktuella uppgifter om arbetsmiljön. Sök på Arbetsmiljöverket: www.av.se och Arbetsmiljöupplysningen: www.prevent.se/arbetsmiljoupplysningen

Kapitel 2. Arbetsmiljö – vad handlar det om?

Syfte

Texten i det här kapitlet tar ett mer utförligt grepp om grunderna för vad arbetsmiljöarbete handlar om: viktiga begrepp och grundläggande kunskaper om lagar, föreskrifter och något om hur arbetsmiljöarbetet går till på arbetsplatser och skolor.



Några frågor på texten

Här följer några frågor som kan användas för att gå igenom eller sätta fokus på delar av texten.

1. Vem har ansvar för att skolans arbetsmiljö är bra?
2. Vad har den som är anställd för ansvar för arbetsmiljön?
3. Vad menar man med ett systematiskt arbetsmiljöarbete?
4. Vad är målet med det systematiska arbetsmiljöarbetet?
5. Varför är skyddsombudet en så viktig person på arbetsplatsen?
6. Vad gör skyddskommittén?
7. Arbetsmiljölagen har funnits sedan slutet på 1970-talet, vad är dess syfte?
8. Vilka går med i skyddsronden och vad är det främsta syftet med rondens?
9. Hur kan man göra på en arbetsplats för att få reda på hur de anställda upplever arbetsmiljön?
10. Viken är elevskyddsombudets viktigaste uppgift?
11. Ge exempel på några vanliga brister i många skolors arbetsmiljö.

Att diskutera

Diskussionsfrågorna till det här kapitlet kan användas på olika sätt, antingen som utgångspunkt för fyra hörn-övningar eller som diskussion i mindre grupper. Syftet med övningarna är att sätta fokus på olika aspekter av arbetsmiljöproblem som är aktuella i dag.



Restaurangen Golden Gryta

På restaurangen Golden Gryta tog personalen tag i problemen och lyckades förbättra sin arbetsmiljö. Av någon anledning undviker många att diskutera problem och brister på arbetsplatser. Vad kan det finnas för orsaker till det?

Diskutera:

- Vad krävs för att man ska våga påpeka fel och brister på en arbetsplats?
- Vad har de anställda för ansvar?
- Skyddsombudet?
- Arbetsgivaren/chefen?



Övning: Vad finns det för hinder för en bra arbetsmiljö?

Om alla tjänar på en god arbetsmiljö varför finns det då fortfarande ofta fel och brister på många arbetsplatser? Vad kan det finnas för orsaker till att man inte åtgärdar problem och brister som alla på arbetsplatsen känner till? Handlar det om:

Hörn 1 – att det kostar för mycket pengar?

Hörn 2 – att arbetsgivare är egoistiska, inte vill eller orkar bry sig?

Hörn 3 – att arbetsgivare har dålig kunskap och inte förstår hur viktigt det är?

Hörn 4 – öppet hörn.

Diskutera tänkbara orsaker och jämför med egna erfarenheter.



Fördelar och nackdelar med fria arbetstider

I dag har vissa arbetsplatser infört friare arbetstider vilket innebär att man kan arbeta mer flexibelt. Vissa veckor när det är mycket att göra arbetar man mer, kanske till och med kvällar och helger. De veckor då det är lite lugnare arbetar man mindre.

- Vad finns det för fördelar med att ha flexibla arbetstider?
- Vilka nackdelar finns det?
- Vad skulle du bli mest stressad av på en arbetsplats?

Hörn 1 – Att vara uppkopplad och tillgänglig dygnet runt?

Hörn 2 – Att arbeta flexibelt, vilket innebär mer jobb vid vissa tider och lugnare ibland?

Hörn 3 – Att arbeta fasta tider och inte blanda ihop fritid med arbete?

Hörn 4 – öppet hörn.



Ett litet arbetsmiljöproblem?

Maria har arbetat tre veckor på ett kafé och hon trivs bra med uppgifterna och arbetskamraterna. Men eftersom det är väldigt dålig luft bakom kassan brukar föreståndaren ofta öppna ett fönster på vid gavel trots att det är vinter. På senare tid har Maria börjat känna av stelhet i nacken och dessutom återkommande huvudvärk. Hon misstänker att kallluften från fönstret kan vara orsaken.

Vad tycker du att hon ska göra?

Vems ansvar är det att se till att Maria inte blir sjuk?

Hörn 1 – Hon själv

Hörn 2 – Chefen/arbetsgivaren

Hörn 3 – Skyddsombudet

Hörn 4 – Alla anställda



Arbetsmiljön på skolan – gör en enkät

Vad tycker eleverna på din skola om arbetsmiljön? För att ta reda på det kan man göra en enkät (ett frågeformulär) med några enkla frågor om arbetsmiljön som du låter ett antal elever på skolan besvara. Svaren sammanställer du och sedan kanske det kan vara intressant att presentera resultatet för skyddsombudet och rektorn på skolan.

Här följer ett förslag på hur du kan gå till väga:

- 1. Skriv frågor** – Formulera enkla frågor som eleverna lätt kan besvara. Frågorna kan handla om buller, dålig luft, stressiga dagar, städningen, utomhusmiljön.
- 2. Ställ frågorna** – Det bästa är att gå runt och fråga elever på raster. Då kan du ställa frågorna och pricka av svaren. Notera hur många som besvarar frågorna (försök att få en så bra balans mellan tjejer och killar, olika årskurser, som möjligt.)
- 3. Sammanställ svaren** – Räkna samman svaren och dra slutsatser av vad eleverna svarat. Är det några frågor där alla verkar ha liknande åsikter, finns det frågor där åsikterna går isär, är det någon skillnad på hur tjejer och killar besvarar frågorna?
- 4. Presentera resultatet** – Skriv ner vad du fått reda på i din undersökning, förklara också de slutsatser som du drar av resultatet. Kanske är det så att det finns en majoritet av elever på skolan som upplever att det är dåligt luft i vissa klassrum. I så fall har du identifierat ett arbetsmiljöproblem. Glöm inte att skicka en kopia till skyddsombuden och rektorn på skolan. Förhoppningsvis tar de tag i problemen.



Ta reda på mer

Kolla in arbetsmiljölagen

Vad står det i den? Gå in och läs om vilka villkor som gäller för minderåriga. Vilka straff kan utdömas för den arbetsplats som bryter mot arbetsmiljölagen? www.av.se/lagochratt/aml/

Arbetsmiljöarbete i skolan

På Arbetsmiljöverkets sajt finns material att ladda ner eller beställa som handlar om arbetsmiljön i skolan. www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/broschyror/arbetsmiljon-i-skolan-adi565-broschyr/

Underlag för skydds rond i skolan

Här följer ett underlag för att göra en skydds rond i skolan:

www.av.se/globalassets/filer/checklistor/skolor-checklista-systematiskt-arbetsmiljoarbete-skolan-2013-2016.pdf



Vad vill du arbeta med i framtiden?

Vad vill du arbeta med i framtiden, vilket är ditt drömyrke? Kanske går du redan på en utbildning med tydlig yrkesinriktning? Kanske har du flera olika drömyrken som du siktar på?

Välj ett yrke och diskutera:

- Vad gör man gör i yrket, vilka arbetsuppgifter kan du tänkas utföra?
- Fundera på olika situationer (positiva/negativa) som yrken kan försätta 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.

Lektionsförslag till kapitel 2

Syftet är att eleverna ska fördjupa sig mer i arbetsmiljöarbetet och få en större insikt i hur det ser ut i arbetslivet och vad man kan göra för att påverka sin arbetsmiljö i skolan eller på en arbetsplats.

Lektion 1

1. Välj en av diskussionsuppgifterna och arbeta tillsammans med eleverna. De handlar alla om olika aspekter och problem som kan uppstå på en arbetsplats. Målsättningen är att öka elevernas insikt om att de själva kan vara med och påverka.
2. Låt eleverna läsa texten till kapitlet efter diskussionerna, på så sätt har eleverna blivit mer uppmärksammade på de problem och svårigheter som arbete med arbetsmiljön omfattar.

Lektion 2–5

Gör ett fördjupande arbete med arbetsmiljö genom att låta eleverna ta sig an någon av uppgifterna "Arbetsmiljö i skolan – gör en enkät", eller "Vad vill du arbeta med i framtiden".

Den första uppgiften kräver en hel del av eleverna, men i gengäld får de som lyckas genomföra den en god insikt i och förståelse för vad arbetsmiljöarbetet handlar om och att ämnet berör många.

Uppgiften "Vad vill du arbeta med i framtiden" kan med fördel användas som ett underlag för ett fördjupningsarbete i samband med gymnasiets yrkespraktik.

Kapitel 3. Vägen till en bättre arbetsmiljö

Syfte

Syftet med det här kapitlet är att sätta arbetsmiljö i ett historiskt perspektiv.



Några frågor på texten

Här följer några frågor som kan användas för att gå igenom eller sätta fokus på delar av texten.

1. Hur kommer det sig att antalet olyckor på Sveriges arbetsplatser har minskat de senaste årtiondena?
2. När Sverige industrialiserades på 1800-talet var arbetsmiljön ofta mycket dålig. Vad fanns det för orsaker till det?
3. I slutet av 1800-talet började många arbetare att organisera sig och bilda fackföreningar och engagera sig i politik. Vad innebar det för situationen på landets arbetsplatser?
4. Vad handlade yrkesfarelagen om? Ge exempel på något som förbättrade situationen för arbetstagarna.
5. Vad kan det finnas för orsaker till att man inrättade en kvinnlig yrkesinspektion 1949?
6. Varför blev arbetsmiljöfrågorna åter intressanta på 1970-talet?
7. För hur många år sedan infördes 8 timmars arbetsdag?



Att diskutera

Mycket har hänt när det gäller arbetsmiljöarbetet om man jämför med hur det såg ut för hundra år sedan. De här diskussionsfrågorna sätter fokus på olika delar av den historiska utvecklingen.

Spinnerskan Elsa Karlsson

På sidan 19 i häftet berättar spinnerskan Elsa Karlsson om hur det var att arbeta i en spinnfabrik i början av 1920-talet.

- Hur beskriver hon sin arbetsplats?
- Vad var det för detaljer som hon lade märke till på arbetsplatsen?
- Beskriv några brister i den fysiska arbetsmiljön som vi inte skulle acceptera idag. Hur var stämningen mellan arbetskamraterna?
- Vad säger det om skillnaderna mellan den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön på Elsas arbetsplats?

Om du vore fabriksägaren

Tänk dig att du ägde spinnfabriken där Elsa arbetade 1924.

- Ge exempel på vad du skulle tjäna på att inte åtgärda de fel och brister som fanns där?
- Vad skulle du kunna vinna på att åtgärda dem?
- Vad tror du var orsaken till att arbetsmiljön såg ut som den gjorde i spinnfabriken?

Hårda villkor i de första fabrikerna

När Sverige industrialiserades började allt fler arbeta i fabriker och i tillverkningsindustrier. Det innebar att många arbetare fick arbeta hårt och utsätta sig för stora risker på arbetsplatsen.

- Studera bilden på sidan 22–23. Hur skulle du beskriva den arbetsmiljön?
- Vilka arbetsmiljörisker kan du identifiera på bilden?
- Hur kommer det sig att arbetarna ställde upp på så dåliga villkor?
- Hur ser det ut idag i Sverige och världen? Diskutera.

Är maskiner viktigare än arbetare?

- Om en fabriksägare anser att maskiners effektivitet är viktigare än människors säkerhet, vad säger det om fabriksägarens människosyn?
- Hur tänker en sådan person kring mänskliga rättigheter och människors lika värde?
- Förr i tiden var ofta den psykosociala arbetsmiljön (trivsel mellan arbetskamrater) bättre än den fysiska arbetsmiljön (buller, damm, farliga maskiner). Vad finns det för orsaker till att man trivs med arbetskamraterna trots att den fysiska arbetsmiljön är dålig?

Lektionsförslag till kapitel 3

Syftet är att få eleverna att förstå hur arbetsmiljöarbetet har utvecklats och bidragit till en mängd förbättringar på arbetsplatser.

Lektion 1

Börja med att titta på fotot på sidan 22–23 och arbeta med några av diskussionsfrågorna.

- Hur skulle du beskriva den arbetsmiljön?
- Vilka arbetsmiljörisker kan du identifiera på bilden?
- Hur kommer det sig att arbetarna ställde upp på så dåliga villkor?
- Hur ser det ut idag? Diskutera.

Lektion 2

Använd texten i häftet för att arbeta vidare med de två grundläggande frågeställningarna; Hur såg arbetsmiljön ut för hundra år sedan, och vad är det som har möjliggjort de förbättringar som lett fram till dagens reglerade arbetsmiljö? I inledningen till kapitlet finns en berättelse som sätter fokus på några av de problem som fanns förr. Låt eleverna läsa texten och arbeta vidare med den genom att arbeta med någon av diskussionsuppgifterna "Spinnerskan Elsa Karlsson" eller "Om du vore fabriksägaren"

Kapitel 4. Praktiskt arbetsmiljöarbete

Syfte

Innehållet i det här kapitlet syftar till att fördjupa och beskriva mer kring vad arbetsmiljölagen är och hur Arbetsmiljöverket arbetar för att förbättra arbetsmiljön på Sveriges arbetsplatser.

Tips! Här passar kortfilmerna ”Säkerhet på arbetsplatsen” och ”Hot och våld på arbetsplatsen” väl in. De är fyra till sex minuter långa och hittas, tillsammans med tillhörande lärarhandledningar, på www.arbetslivskoll.se



Några frågor på texten

Här följer några frågor som kan användas för att gå igenom eller sätta fokus på delar av texten.

1. Vad har Arbetsmiljöverket för uppgift?
2. Arbetsmiljöverket tar fram föreskrifter för olika yrken. Vad är en föreskrift?
3. Vilka samarbetar Arbetsmiljöverket med för att ta fram arbetsmiljöföreskrifter?
4. Hur kan man sammanfatta innehållet i föreskriften Arbetsanpassning och rehabilitering?
5. Vad är det för regler som gäller för den som är under 18 år och arbetar?
6. Ge exempel på någon regel som måste följas för de som arbetar ensamma.
7. Många yrkesgrupper drabbas av hot och våld, ge exempel på några av dessa yrken.
8. Vad gör inspektörerna på Arbetsmiljöverket?



Att diskutera

Värdet av snabb hjälp

Varför är det så viktigt att snabbt erbjuda hjälp med samtal och hälsovård när någon utsatts för hot eller våld på arbetsplatsen? Vad kan hända om man inte tar tag i situationen i tid?

Varför ska reglerna gälla för alla?

Arbetsmiljöverket har till uppgift att ta fram föreskrifter och regler för arbetsmiljön på olika arbetsplatser. Varför tar man fram föreskrifter som gäller för alla?

- Kan inte var och en som arbetar själv förhandla om sin egen arbetsmiljö?
- Diskutera fördelar och nackdelar med att ta fram regler och riktlinjer som gäller för alla.

Vad kan man göra?

Inom vissa yrken är risken större att utsättas för hot och våld. Men kan man göra något för att minska risken att drabbas av hot och våld på arbetsplatsen? Gör en lista på olika åtgärder som borde minska riskerna för följande yrken.

- Polis
- Ambulanspersonal
- Butiksanställd

Jämför listorna med varandra och diskutera vilka åtgärder som har störst verkan.

Berättelsen om Sofia

På sidan 28 berättar socialsekreteraren Sofia om hur hon blev utsatt för hot om våld på sin arbetsplats.

- Vad hade hennes arbetsplats kunnat göra för att undvika hoten?
- Vad hade Sofia kunnat göra för att undvika hoten?
- Ge exempel på vad kollegor och chefer på socialkontoret kan göra för att stötta Sofia.
- Hur ska man vara som person för att klara av att arbeta i ett yrke som dagligen innehåller våld och hot? Kan man träna upp den typen av egenskaper tror du?



Sådan är jag

Vi är alla olika och vi uppfattar saker på olika sätt. Här följer några påståenden som på olika sätt kan påverka dig och din omgivning på en framtida arbetsplats.

1. Kryssa för de påståenden som passar bäst in på dig.
2. Välj ut de tre påståenden som du anser stämmer bäst överens med hur du är.
3. Ge exempel på hur något av dessa påståenden kan hjälpa dig på ditt framtida yrkesliv.

- Jag vågar säga ifrån när något är fel.
- Jag anpassar mig ofta till vad jag tror att andra tycker.
- Jag är inte rädd för konflikter.
- Jag tycker det är viktigt att jag verkligen gillar mina arbetskamrater.
- Jag är mycket stresstålig.
- Jag är bra på att anpassa mig till olika arbetssituationer.
- Jag skulle kunna arbeta på obekväma arbetstider och med tråkiga arbetsuppgifter bara jag fick bra betalt.
- Jag brukar bli orolig när jag inte har full kontroll på vad jag ska göra.
- Jag bryr mig inte så mycket om hur det ser ut runt omkring mig när jag ska arbeta.
- Jag tycker arbetsmiljön är minst lika viktig som roliga arbetsuppgifter.
- Jag irriterar mig på folk som klagar och letar efter fel och brister.
- Jag tycker det är viktigt att ta upp jobbiga saker trots att jag själv tycker det är jobbigt.
- Jag blir lätt stressad när jag känner att kraven på att lyckas med en uppgift ökar.
- Jag tycker det är viktigt att samarbeta och lösa problem tillsammans.
- Jag jobbar helst ensam och blir ofta störd av att andra ska lägga sig i.
- Jag är ambitiös och vill alltid göra ett bra jobb, även om jag ibland blir stressad.
- Jag brukar inte ta så allvarligt på skämt och allmänt skitsnack.

Kapitel 5. Rätten att må bra på jobbet/i skolan

Syfte

Kränkningar, stress och dålig stämning på arbetsplatsen är viktiga arbetsmiljöproblem. Syftet med texten till det här kapitlet är att fördjupa och problematisera kring den psykosociala arbetsmiljön både i skolan och i arbetslivet.

Tips! Här passar kortfilmen ”Mobbning på arbetsplatsen” väl in. Den är sex minuter lång och hittas, tillsammans med tillhörande lärarhandledningar, på www.arbetslivskoll.se



Några frågor på texten

Här följer några frågor som kan användas för att gå igenom eller sätta fokus på delar av texten.

1. Vem har det yttersta ansvaret för att det inte sker mobbning eller kränkningar i din skola?
2. Vad menas med kränkande särbehandling?
3. Ge en tänkbar orsak till att kränkande handlingar uppstår på en arbetsplats.
4. Ge exempel på hur kränkande behandlingar kan visa sig.
5. Hur definieras mobbning?
6. Vad innebär diskriminering?
7. Ge exempel på en diskriminerande handling enligt diskrimineringslagen.
8. Regler inom skollagen strävar efter att ge elever trygghet och studiero samt att motarbeta kränkande behandling. Ge exempel på praktiska handlingar som skolan eller lärare kan vidta för att upprätta trygghet och studiero.
9. Kan en elev som stör och hindrar undervisningen stängas av från skolan?
10. Vad har personalen på en skola för skyldighet vid kännedom om kränkande behandling på skolan?
11. Varför är det viktigt att så tidigt som möjligt fånga upp signaler om missförhållanden och kränkningar på en arbetsplats?
12. Vad innebär kollektiv bestraffning?
13. Till vem/vilka kan du vända dig om du blir utsatt för kränkningar eller mobbning?



Att diskutera

Kan stress bidra till mobbning?

Det finns många olika orsaker till att kränkningar och mobbning uppstår.

- På vilket sätt kan ökad stress och krav på hög prestation skapa grogrund för kränkningar och mobbning på en arbetsplats?
- Finns det risk att den som inte presterar lika bra som alla andra blir utsatt?

Kan böter minska mobbning?

Den rektor som inte ingripit tillräckligt för att minska mobbning och trakasserier kan dömas att betala skadestånd till den utsatta eleven. Det har hänt vid ett flertal tillfällen i Sverige.

- På vilket sätt kan skadestånd bidra till att minska problemen med mobbning i skolan?



Vad leder det till?

Hur man uttrycker sig och vad man säger i olika sammanhang kan ge ledtrådar till människors inställning och attityd i olika frågor. Konsekvensen av ett oskyldigt uttalande kan i förlängningen kanske leda till att andra blir lidande.

a) Diskutera hur följande uttalanden kan bidra till ökad mobbning:

- *Jag bryr mig faktiskt inte!*
- *Det är verkligen inte mitt problem att det blivit så här.*
- *Jag sköter mitt om du tar hand om ditt.*
- *Det är ingen idé att gräva i problem, då blir det bara jobbigt för alla.*
- *Kan vi inte bara vara nöjda och glada?*

b) Utgå från citaten och skriv om dem så att de i stället talar om att det går att minska mobbning och bekämpa kränkande behandlingar.



En kränkande händelse

Berätta om en händelse där du upplevde dig kränkt. Eller hitta på en händelse som du skulle uppleva som kränkande. Skriv ner och beskriv händelsen och dina upplevelser.



Mobbningen

Mobbning är något som finns på många skolor och arbetsplatser. Det är ett svårt problem att bekämpa och varje dag utsätts människor för kränkande behandling. Men vem har ansvar för att mobbning uppstår och vad kan man göra åt det?

Fundera på följande scenario.

Kaj och Stina har hög status, det är många som ser upp till dem. Den senaste tiden har Kaj och Stina börjat trakassera Maria. Maria är lite annorlunda och hon brukar inte bry sig så mycket om vad de andra i klassen säger. Kaj och Stina brukar ge sig på henne när tillfälle ges, de ger henne olika "roliga" smeknamn och skämtar på hennes bekostnad. De flesta i klassen tycker att det är lite roligt, det är egentligen inte så schysst mot Maria när de tänker efter, men ingen vågar säga något. Läraren har vid flera tillfällen sagt till Kaj och Stina att sluta, men de lyssnar inte. "Vad då, får man inte skämta längre i den här klassen", säger de.

1. Ge konkreta förslag på vad de olika grupperna/personerna kan göra för att minska eller bli av med mobbningsproblemet?

- Vad kan alla andra i klassen göra?
- Ska Maria göra något?
- Vad tycker ni att läraren har för uppgift?

2. Vem har störst ansvar för att lösa problemet med mobbningen?

.....

Kapitel 6. Den globala arbetsmiljön

Syfte

Syftet med det här kapitlet är att vidga perspektivet på arbetsmiljöarbetet. I dag lever vi i en global värld som påverkas i allt högre grad av händelser utanför Sveriges gränser.

Tips! Här kan kortfilmen "Schyssta villkor på arbetsplatsen" passa in. Den är ca nio minuter lång och hittas, tillsammans med tillhörande lärarhandledningar, på www.arbetslivskoll.se



Några frågor på texten

Här följer några frågor som kan användas för att gå igenom eller sätta fokus på delar av texten.

1. Många företag som verkar på den internationella marknaden måste anpassa sig till nya förutsättningar. Vad har det inneburit för arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden?
2. Hur kommer det sig att många företag och organisationer minskar sin personal och utlyser färre fasta anställningar?
3. Antalet tidsbegränsade anställningar har ökat, och de fasta anställningarna har minskat. Hur kan det påverka arbetsmiljön på svenska arbetsplatser?
4. Vad menar man med att maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare har påverkats av nya anställningsformer?
5. Det finns en tendens att allt färre klagar på missförhållanden på arbetsplatsen. Vad kan det bero på?
6. Vad visar TEMO-undersökningen om situationen på många arbetsplatser? Vilka yrkesgrupper är mer rädda att framföra kritik än andra? Vad kan det bero på?
7. Var fattas de flesta beslut som rör arbetsmiljö idag?
8. Vad innebär arbetstidsdirektivet? Ge några exempel på regler som gäller.
9. Hur samarbetar man inom EU för att skapa en bättre arbetsmiljö?
10. Vad var det som gjorde att Neuza Barbosa de Lima lyckades skapa en förändring på sin arbetsplats? Vilken roll spelade livsmedelsarbetarnas fackliga organisation?
11. På vilket sätt förbättrades situationen för arbetarna i fabriken?



Att diskutera

Vad leder ökade krav till?

En del företag säger att de måste spara pengar genom att minska antalet anställda samtidigt som arbetsuppgifterna ökar. Det kan handla om att de anställda får ställa upp mer och göra fler uppgifter. Diskutera vad den metoden kan leda till?

- För de anställda?
- För företagets verksamhet?
- För andra företag i samma bransch?
- För samhället i stort?

Hur skulle du agera?

Tänk dig att du arbetar på ett populärt kafé mitt i den stad du bor i. En dag upptäcker du brister i espressomaskinen som kanske kan leda till att het ånga läcker ut. Skulle du agera olika beroende på om du var fast anställd eller om du bara hade en tillfällig anställning? Berätta hur du resonerar. Diskutera.

Tillfälligt eller fast anställd?

Vad är det som gör att många inte ställer samma krav på sin arbetsmiljö om de är tillfälligt anställda? Vilken orsak tror du har störst betydelse?

- Att man inte bryr sig?
- Att man är rädd att bli av med sitt tillfälliga jobb?
- Att man inte tror att någon annan lyssnar eller bryr sig?
- Att man inte tror att det kommer att hjälpa?
- Att man känner sig mindre värd än de som har fast tjänst?

Där ingen vågar klaga

De tysta arbetsplatserna blir fler och fler, det är sådana arbetsplatser där allt färre vågar klaga på missförhållanden. De som är missnöjda säger upp sig i stället för att försöka åtgärda och förbättra det som är dåligt.

- Vad kan det finnas för orsaker till det?
- Vem förlorar på det?
- Om det försätter att öka, vad kan det leda till?

Motstånd mot stressiga jobb

På sidan 42 berättar Neuza Barbosa de Lima om arbetsförhållandena på Nestlé-fabriken i Brasilien. Berättelsen visar att det kan löna sig att säga ifrån och reagera på orättvisor och dålig arbetsmiljö. Företaget Nestlé ändrade sina rutiner och såg till att förbättra situationen för arbetarna.

Vad tror du var huvudorsaken till att Nestlé genomförde förbättringarna?

- För att tjäna mer pengar?
- För att inte få rykte om sig att vara en dålig arbetsgivare?
- För att de tycker arbetarnas rättigheter är viktigare än vinsten?
- För att de vill vara en förebild för andra stora multinationella företag?

Diskutera vad som kan göras för att minska orättvisor och dålig arbetsmiljö i stora internationella företag.

Arbetsmiljö i kursplanerna på gymnasiet

De 12 yrkesförberedande programmen har alla arbetsmiljö i fokus. Det står i deras examensmål om att detta är något som ska behandlas, och det medför att det också återfinns som ett mål i de programgemensamma karaktärsämnena. Det finns också som centralt innehåll i någon av de kurser som tillhör ämnet. Här nedan följer en genomgång av formuleringarna kring arbetsmiljö i examensmålen på de yrkesförberedande programmen.

Examensmål på yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ingå i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsmiljöregler och säkerhetsbestämmelser.

Ämne – Bygg och anläggning

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Förmåga att arbeta säkert med hänsyn till hälsa, arbetsmiljö och ergonomi.

Kurs – Bygg och anläggning 1

Centralt innehåll:

- Arbetsmiljö, hälsa, ergonomi och säkerhet samt riskbedömningar för arbetsuppgifterna.

El- och energiprogrammet

Säkerhetsfrågor är av yttersta vikt för arbete inom de olika yrkesområdena. Utbildningen ska därför leda till att eleverna blir väl förtrogna med nationella och internationella överenskommelser om teknologi, informations säkerhet, standarder, arbets säkerhet och arbetsmiljö.

Fordons- och transportprogrammet

Utbildningen ska utveckla elevernas kunskaper om nationella och internationella överenskommelser, lagar och andra bestämmelser inom valt yrkesområde. Dessa kunskaper är till exempel viktiga för att skapa en bra arbetsmiljö och förebygga arbetsskador

Handels- och administrationsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsrätt, arbetsmiljö och diskrimineringsfrågor i arbetslivet.

Hantverksprogrammet

Eleverna ska lära sig ett serviceinriktat förhållningssätt och att utföra arbetet med kvalitet och ansvarskänsla samt att kunna arbeta enligt gällande arbetsmiljölagar och föreskrifter.

Hotell- och turismprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Industritekniska programmet

Inom området industriteknisk produktion ska utbildningen ge kunskaper om arbetets organisation, produktionsekonomi, resursanvändning samt systematiskt arbetsmiljöarbete

Ämne – människan i industrin

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Kunskaper om förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete och förmåga att ingripa vid olyckstillbud.

Kurs – människan i industrin 1

Centralt innehåll:

- Introduktion till lagar och andra bestämmelser som reglerar produktion, företag och arbetsmarknad, till exempel bestämmelser om arbetsmiljö, anställningsskydd och arbetsrätt samt miljöbestämmelser och medbestämmandelagen.
- Förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Naturbruksprogrammet

Arbetsmiljöfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och främja god hälsa.

Restaurang- och livsmedelsprogrammet

Utbildningen ska även ge kunskaper i arbetsmiljö, försäljning, service, hygien, näringslära, specialkost och alkoholservering.

VVS- och fastighetsprogrammet

Utbildningen ska ge eleverna kunskaper om arbetsmiljöregler och säkerhetsbestämmelser samt kännedom om nationella och internationella bestämmelser som gäller för yrket.

Vård- och omsorgsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper och insikter om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt om hur man kan samverka för att skapa goda och jämlika arbetsförhållanden.

Ämne – hälsa

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för hälsan samt förmåga att medverka till goda arbetsförhållanden.

Kurs – ergonomi

Centralt innehåll:

- Arbetets och arbetsmiljöns påverkan på människors hälsa.

Arbetsmiljö på de teoretiska programmen

Förutom kopplingarna till arbetsmiljö i examensmålen på de yrkesförberedande programmen så återfinns det i ett par av de gymnasiegemensamma ämnena. Det innebär att även på de sex teoretiska programmen ska arbetsmiljö vara ett studieområde. Eftersom dessa ämnen även läses av de yrkesförberedande programmen är det viktigt att kommunicera vad som tas upp i karaktärsämnena och i till exempel samhällskunskap. Detta för att kunna utveckla perspektiven inom området och undvika att eleverna arbetar med samma innehåll flera gånger.

Idrott och hälsa 1

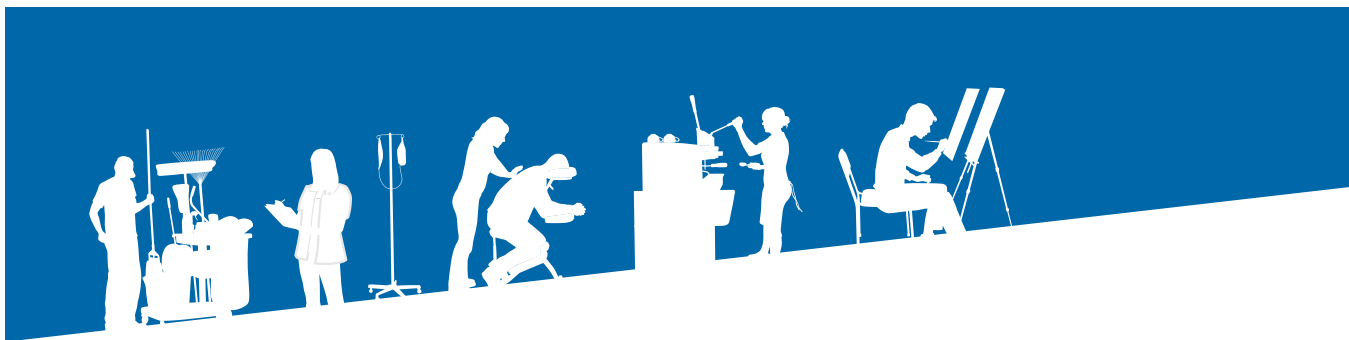
Centralt innehåll:

- Arbets- och studiemiljöer: samspel mellan situationens krav och människan utifrån ergonomiska aspekter, till exempel kroppslig balans och lyftteknik.

Samhällskunskap 1a1 och 1b

Centralt innehåll:

- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadens sätt att fungera, anställningsvillkor.



LÄRARHANDLEDNING

Mobbning på arbetsplatsen

arenaskolinformation



INLEDNING

Syfte och avsändare

Fyra filmer om arbetslivet med tillhörande lärarhandledning är producerat av Arena skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet med materialet är att ge elever på gymnasieskolan en fördjupad bild av några arbetsmiljöproblem på dagens arbetsmarknad.

Målgruppen för materialet är framför allt elever på gymnasieskolans yrkesprogram, men även de högskoleförberedande programmen kan använda materialet med stor behållning.

Tips! Ett sätt att bearbeta fakta kring arbetsmiljöfrågor och vilka lagar och regler som gäller där är att arbeta med Arena Skolinformations material *Arbetsmiljö*. Materialet kan gratis laddas ned eller beställas här: <http://www.arbetslivskoll.se/larare/vart-material/materialet-arbetsmiljo-2/>

Fyra filmer med lärarhandledningar

Materialet består av fyra korta filmer om arbetsmiljö som var och en behandlar ett speciellt tema kring arbetsmiljö.

Film 1 – Mobbing på arbetsplatsen. Den första filmen handlar om Linda som blev mobbad under 12 år på sin arbetsplats. Filmen belyser delar av de kränkningar som hon fick utstå samt belyser det mönster som uppstår på en arbetsplats där mobbing och kränkningar finns.

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen. Filmen tar upp en situation där en person uppträder våldsamt på ett socialkontor och hotar en socialsekreterare.

Film 3 – Säkerhet på arbetsplatsen. Här får vi möta Emilia som var med om en allvarlig arbetsplatsolycka i den malmgruva hon arbetade i.

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen. Vi får träffa personer som berättar om konsekvenserna de upplevt av att känna otrygghet i sin anställning. Vi får också höra om hur Jamshid och hans arbetskamrater förbättrade arbetsmiljön på sin arbetsplats.

Varje film är omkring 6 minuter lång och belyser ett autentiskt fall. Till varje film finns ett material i lärarhandledningen som gör det möjligt för eleverna att bearbeta och fördjupa sig i temat.

Tanken är att man tillsammans först ser på filmen för att sedan arbeta vidare med valda delar av innehållet i lärarhandledningen. Filmerna finns att ladda ner/streama från www.arbetslivskoll.se

Innehållet i lärarhandledningen

Materialet i lärarhandledningen innehåller uppgifter som gör det möjligt för eleverna att bearbeta varje film/tema på olika sätt. Det går att variera arbetsformerna utifrån de behov och förutsättningar som finns i klassen.



Diskutera innehållet i filmen

Alla filmer inleds med några frågor i syfte att bearbeta innehållet i filmen. Här kan det vara lämpligt att inventera förkunskaper och låta eleverna diskutera och bidra med egna erfarenheter. Frågorna är sorterade under tre rubriker.

Förtydliga. Inledningsvis finns frågeställningar som kan användas för att förtydliga innehållet i filmen. Vad handlade den om? Vem drabbades och hur tänker eleverna kring det specifika fallet?

Problematisera. Därefter presenteras ett antal frågeställningar som problematiserar innehållet i filmen. Här lyfts perspektivet till en mer generell nivå, och eleverna kan arbeta med temat på en mer övergripande nivå. Att koppla det som händer till andra situationer: Vad finns det för lagar och riktlinjer som reglerar det aktuella arbetsmiljöproblemet? osv.

Egna erfarenheter. Avslutningsvis ges några frågor där eleverna kan bidra med egna erfarenheter från praktik eller andra arbetsplatser. Tanken är att de ska ges möjlighet att tolka filmens tema till det egna yrket. Tanken med frågematerialet är att du som lärare ska kunna bearbeta filmen på olika sätt, göra ett urval som du anser passar bäst för elevgruppen.

Faktablad

Till varje tema finns ett faktablad med en sammanfattning om vad som gäller för det aktuella temat, det handlar om definitioner av olika begrepp, vilka regler och riktlinjer som reglerar just det här området samt information om ansvar och hur man som anställd ska agera. Syftet med faktabladet är att eleven snabbt ska få hjälp att förstå och tolka det regelverk som finns kring det aktuella temat.

Tre case

Varje film utgår från ett autentiskt fall, vilket är bra då det är ett bra sätt att konkretisera problemet. Till varje film finns tre korta "case", berättelser, som gör det möjligt att bredda perspektivet och arbeta med andra fall inom temat. Varje case avslutas med ett antal diskussionsfrågor som både förtydligar och problematiserar händelserna i caset samt det övergripande temat på olika sätt.

Ta reda på mer

Avslutningsvis finns en sida med information om lämpliga länkar för att ta reda på mer om temat. Eleverna uppmanas ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning. Här ges också ett förslag på en checklista som kan användas för att ta reda på mer om det aktuella temat vid exempelvis praktik o dyl.

Kopplingar till kursplaner

I lärarhandledningen finns ett avsnitt med kopplingar till aktuella kursplaner. Utöver hänvisningar till ämnen inom olika yrkesprogram redovisas de kopplingar som kan göras till ämnet samhällskunskap. Hänvisningar ges till generella formuleringar gällande lagar och bestämmelser samt kunskapskrav där eleven förväntas känna till och kunna anpassa arbetsuppgifter till gällande lagar och bestämmelser.

Förslag på lektionsupplägg

En lektion, 45 – 60 minuter

1. Välj film på www.arbetslivskoll.se

Film 1 – Mobbning på arbetsplatsen

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen

Film 3 – Säkerhetsarbete på arbetsplatsen

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen

2. Titta på filmen tillsammans eller låt eleverna se den hemma som läxa.

3. Gör ett urval av frågor till filmen så att eleverna ges möjlighet att bearbeta och diskutera innehållet i den aktuella filmen. Här är det viktigt att ta vara på deras förkunskaper och eventuellt plocka upp delar som det kan vara lämpligt att fördjupa sig ytterligare i. Arbeta gärna i mindre grupper och låt grupperna redovisa för varandra, avsluta och sammanfatta i helklass.

4. I samband med att eleverna arbetar med innehållet i filmen kan det vara lämpligt att dela ut och låta eleverna ta del av faktabladet. Där finns en del förklarningar och begreppsdefinitioner och hänvisningar till gällande riktlinjer som ger eleverna underlag till mer kvalitativa diskussioner. Här kan det vara på sin plats att eleverna går ut på internet och söker mer fakta kring vad som gäller i det aktuella fallet, till exempel besöka arbetsmiljöverkets webbsida.

2 – 3 lektioner

5. Arbeta vidare med casen. Dela in klassen i mindre grupper och låt dem läsa och arbeta med de olika casen. Gör ett urval av frågorna och låt eleverna ta fram förslag på lösningar och idéer för hur de skulle agera i de olika situationerna. Här är det lämpligt att de hämtar ytterligare information om vad som gäller för deras yrke.

6. Låt eleverna presentera caset för övriga i klassen. Därefter redovisa sina svar på de frågor de arbetat med.

7. Den som vill ha ett underlag för bedömning kan låta använda sig av sina kunskaper för att sammanfatta arbetet. Utgå från de lagar och riktlinjer som gäller i det aktuella fallet och låt de resonera kring hur individer/grupper kan påverka eller påverkas på olika sätt.

Vidare fördjupning, praktikplats

8. Använd de avslutande delarna och låt eleverna fördjupa sig i det aktuella temat när de är ute på praktik. Låt dem sammanfatta en rapport om hur det ser ut på den arbetsplats de har praktiserat på.

KOPPLINGAR TILL KURSPLANERNA

Samhällskunskap

Ämnet samhällskunskap har tydliga kopplingar i form av kunskaper om mänskliga rättigheter samt hur det fungerar på arbetsmarknaden. För den som vill använda uppgifterna för bedömningar enligt kunskapskraven kan utgå från:

- Händelserna på filmen *Påverkar och påverkas* av individer, grupper och samhällsstrukturer,
- Händelserna i filmen där eleven *analyserar* orsaker och konsekvenser samt *argumenterar* lösningsförslag och egna åsikter.

Samhällskunskap 1a1 50 p

Förmågor som eleverna ska ges möjlighet att träna:

Kunskaper om demokrati och de mänskliga rättigheterna såväl de individuella som de kollektiva rättigheterna, samhällsfrågor, samhällsförhållanden samt olika samhällens organisation och funktion från lokal till global nivå utifrån olika tolkningar och perspektiv.

Kunskaper om historiska förutsättningar betydelse samt om hur olika ideologiska, politiska, ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.

Centralt innehåll

- De mänskliga rättigheterna; vilka de är, hur de förhåller sig till stat och individ och hur man kan utkräva sina individuella och kollektiva mänskliga rättigheter.
- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadens sätt att fungera, anställningsvillkor.

Kunskapskrav för e

- Eleven kan också **översiktligt** redogöra för de mänskliga rättigheterna. I sin analys förklarar eleven **enkla** samband och drar **enkla** slutsatser om likheter och skillnader mellan olika samhällens organisation. Dessutom kan eleven dra **enkla** slutsatser om hur nutida samhällsförhållanden, exempelvis arbetslivets utveckling, påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven kan analysera samhällsfrågor och identifiera **någon** orsak och konsekvens. I analysen diskuterar eleven **översiktligt** orsakerna och konsekvenserna samt möjliga lösningar på samhällsfrågorna. Eleven kan ge **enkla** argument för sina ståndpunkter och värderar med **enkla** omdömen andras ståndpunkter.

Programgemensamma ämnen

Vad gäller de programgemensamma ämnena så handlar det i stor utsträckning om att ha kunskaper om de lagar och riktlinjer som gäller för de olika yrkesinriktningarna. I de fall man vill använda uppgifter för bedömningar är det viktigt att eleverna har haft möjlighet att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning.

Centralt innehåll några exempel

- Lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet inom branscherna.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Kunskapskrav några exempel

- I arbetet redogör eleven för lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet. Dessutom arbetar eleven utifrån de krav på säkerhet och miljö som reglerar arbetet.
- Eleven redogör för olika lagar och andra bestämmelser som styr verksamheterna och tar utgångspunkt i dem i sitt arbete.
- Dessutom motiverar eleven sina val med hänsyn till hälsa, miljö och ekonomi samt utifrån lagar och andra bestämmelser.
- Arbetet utförs i enlighet med lagar och andra bestämmelser.

Exempel på programfördjupningar från några yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Fritids och friskvårdsverksamheter 200 p

- Lagar, förordningar och andra riktlinjer som styr fritids- och friskvårdsverksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik.

Socialt arbete 200 p

- Lagar, förordningar, internationella överenskommelser och riktlinjer för sociala verksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Sociologi 100 p

- Innebörden av integritet, social kontroll, segregering och marginalisering.
- Diskriminering, jämställdhet och likabehandling.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Ämne – Bygg och anläggning

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Förmåga att arbeta säkert med hänsyn till hälsa, arbetsmiljö och ergonomi.

Kurs – Bygg och anläggning 1

- Arbetsmiljö, hälsa, ergonomi och säkerhet samt riskbedömningar för arbetsuppgifterna.

Industritekniska programmet

Ämne – Människan i industrin

- Kunskaper om förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete och förmåga att ingripa vid olyckstillbud.

Kurs – Människan i industrin 1

- Introduktion till lagar och andra bestämmelser som reglerar produktion, företag och arbetsmarknad, till exempel bestämmelser om arbetsmiljö, anställningsskydd och arbetsrätt samt miljöbestämmelser och medbestämmandelagen.
- Förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vård- och omsorgsprogrammet

Ämne – Hälsa

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för hälsan samt förmåga att medverka till goda arbetsförhållanden.

Kurs – Ergonomi

- Arbetets och arbetsmiljöns påverkan på människors hälsa.

Examensmål

De tolv yrkesförberedande programmen har alla arbetsmiljö som en viktig del i utbildningen. I examensmålen finns formuleringar om hur frågor kring arbetsmiljö ska behandlas. Här nedan följer en genomgång av formuleringarna kring arbetsmiljö i examensmålen på de yrkesförberedande programmen.

Examensmål på yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ingå i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsmiljöröglar och säkerhetsbestämmelser.

El- och energiprogrammet

Säkerhetsfrågor är av yttersta vikt för arbete inom de olika yrkesområdena. Utbildningen ska därför leda till att eleverna blir väl förtrogna med nationella och internationella överenskommelser om teknologi, informationssäkerhet, standarder, arbetssäkerhet och arbetsmiljö.

Fordons- och transportprogrammet

Utbildningen ska utveckla elevernas kunskaper om nationella och internationella överenskommelser, lagar och andra bestämmelser inom valt yrkesområde. Dessa kunskaper är till exempel viktiga för att skapa en bra arbetsmiljö och förebygga arbetsskador

Handels- och administrationsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsrätt, arbetsmiljö och diskrimineringsfrågor i arbetslivet.

Hantverksprogrammet

Eleverna ska lära sig ett serviceinriktat förhållningssätt och att utföra arbetet med kvalitet och ansvarskänsla samt att kunna arbeta enligt gällande arbetsmiljölagar och föreskrifter.

Hotell- och turismprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Industritekniska programmet

Inom området industriteknisk produktion ska utbildningen ge kunskaper om arbetets organisation, produktionsekonomi, resursanvändning samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Naturbruksprogrammet

Arbetsmiljöfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och främja god hälsa.

Restaurang- och livsmedelsprogrammet

Utbildningen ska även ge kunskaper i arbetsmiljö, försäljning, service, hygien, näringslära, specialkost och alkoholservice.

VVS- och fastighetsprogrammet

Utbildningen ska ge eleverna kunskaper om arbetsmiljöröglar och säkerhetsbestämmelser samt kännedom om nationella och internationella bestämmelser som gäller för yrket.

Vård- och omsorgsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper och insikter om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt om hur man kan samverka för att skapa goda och jämlika arbetsförhållanden.

FILM 1

Mobbning på arbetsplatsen



Diskutera innehållet i filmen

FÖRTYDLIGA

1. Linda i filmen blev mobbad under 12 år på sin arbetsplats. Så här lyder en definition av 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.*

Ge exempel på

- Kränkande eller negativa handlingar som Linda utsattes för.
- Hur kränkningarna var systematiska eller organiserade.
- Hur Linda ställdes utanför den sociala gemenskapen.

2. I mobbningsituationer kan man ofta urskilja några tydliga roller som behövs för att mobbningen ska uppkomma och fortgå

- Offer (den som utsätts för kränkningarna).
- Förövare (den/de som utför kränkningarna).
- Åskådarna (den/de som ser på utan att göra något).

Placera personerna i filmen (Linda, Pelle, chefen Micke, Sofia) i någon av rollerna.

- Vem är mest pådrivande och aktiv?
- Vem har störst ansvar för att mobbningen fortsätter?
- Vad hade man kunnat göra för att få slut på mobbningen?

3. Hur hanterade Linda situationen? Hur mår hon idag?

PROBLEMATISERA

4. I filmen nämns att Arbetsmiljöverket får in över 900 anmälningar om året om kränkande behandling på arbetsplatser i Sverige. Det är nästan 20 anmälningar i veckan.

- Hur tänker du kring det? På vilket sätt är det ett problem?

5. En roll som kan förändra situationen är "räddarens roll", den som tar ställning för offret och kan sätta stopp för mobbningen.

- Vad tror du krävs för att någon ska ta steget och säga ifrån? Vem skulle ha kunnat göra det i filmen om Linda?

6. Vad skulle behöva göras för att minska mobbningen och skapa en bättre arbetsmiljö på Lindas arbetsplats? Ge förslag på åtgärder.

7. Vem har det formella ansvaret för att se till att mobbing inte uppstår på en arbetsplats? Kolla in faktabladet.

8. "Varför ska en person få avgöra om arbetsmiljön är dålig? Det är ju hon som gör att arbetsmiljön är dålig ..." Mobbarna skriver brev till ledningen där den mobbade får skulden för att arbetsmiljön är dålig. Det är med andra ord offret som skuldbeläggs.

- Hur tror du att de som skriver brevet tänker? Hur har offret blivit förövare?

9. Varför tror du att Linda känner skuld fastän hon är den utsatta?

EGNA ERFARENHETER

10. Om du på din praktik, extrajobb eller sommarjobb upptäckte att någon på arbetsplatsen utsattes för det som Linda gör, vad skulle du göra då?

11. Vad ska man göra som anställd om man identifierar att någon på arbetsplatsen kränks?

FAKTA OM MOBBNING OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING PÅ ARBETSPLATSEN

Arbetsmiljöverket är en statlig myndighet som bland annat arbetar med frågor om kränkande särbehandling. Deras föreskrifter och andra material har varit en av de viktigaste utgångspunkterna för detta faktablad, www.av.se. I lagstiftningen på arbetsmarknaden används begreppet *kränkande särbehandling* vilket är bredare och bland annat innefattar begreppet mobbning, utfrysning och sexuella trakasserier. Detta begrepp kommer fortsatt att användas här.

Vad är mobbning?

Med mobbning eller kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande eller på annat sätt oönskade av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. I studier av mobbning är det vanligt att mobbning definieras som återkommande *negativa handlingar över en tidsperiod* (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en *obalans i makt mellan förövare och offer* och att handlingarna leder till att *offret ställs utanför den sociala gemenskapen*.

Vad är kränkande särbehandling?

Definitionen av kränkande särbehandling är hämtad från Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17 (Från och med den 31 mars 2016 ersätts denna föreskrift av AFS 2015:4) och lyder så här: *Kränkande särbehandling i arbetslivet: 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.*

Sammanfattningsvis kan man säga att kränkande särbehandlingen handlar om

- Att utsätta någon för kränkande eller negativa handlingar.
- Att kränkande handlingarna utförts flera gånger på ett systematiskt sätt.
- Att handlingarna lett till att personen ställts utanför den gemenskap som finns i arbetsgruppen.

Vilka olika typer av kränkande särbehandling finns det?

Det finns flera olika typer av kränkande särbehandling. Det som alla har gemensamt är att de faller under definitionen ovan. Här följer några exempel:

- Att särbehandla någon på grund av kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning vid rekrytering, lönesättning, anställningsvillkor eller utbildning.
- Att systematiskt ignorera en person, till exempel genom att inte tala eller lyssna till honom eller henne.
- Att försvåra arbetets utförande, till exempel genom att undanhålla information.
- Att förlöjliga någon inför andra på arbetsplatsen.
- Att hota någon.
- Att förtala och/eller baktala någon.
- Att omotiverat ta ifrån eller förändra arbetsrum eller arbetsuppgifter.

Vilket ansvar har arbetsgivaren?

Det ansvar som åligger arbetsgivaren regleras i första hand i Arbetsmiljölagens andra kapitel 3:e §¹:

- *Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.*

Det är arbetsgivarens ansvar att förbygga och tydligt visa att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen. Det handlar inte bara om att rycka ut när någon redan är utsatt, utan framför allt att bedriva ett förebyggande arbete. En viktig del är ta fram lokala riktlinjer för hur kränkande särbehandling ska undvikas på arbetsplatsen. I det arbetet ska alla på arbetsplatsen vara delaktiga och löpande informeras.

Vilket ansvar har arbetstagaren?

De anställda har ett ansvar att inte själv initiera eller delta i kränkande behandling av medarbetare. De anställda har det självklara ansvaret att inte själv starta eller delta i kränkande särbehandling av medarbetare. Det är också viktigt att gå vidare och rapportera om kränkningar uppmärksammas. Det är dock arbetsgivaren som har huvudansvaret för att förebygga och handskas med kränkande behandling på arbetsplatsen.

Hur ska jag agera om jag eller andra drabbas?

Om du märker någon form av kränkande behandling sker ska du tala med din närmaste chef. Om den chefen är inblandad eller inte reagerar kan du tala med ditt skyddsombud. Om arbetsplatsen inte har ett skyddsombud talar du direkt med ditt fackförbund. Om den kränkande behandlingen lett till att en arbetstagare blivit sjuk ska en arbetsskadeanmälan upprättas i samråd med arbetsgivare och skyddsombud.

Vad kan min fackförening göra?

På din arbetsplats finns ett lokalombud från din fackförening. Denne kan du alltid kontakta för information om vad som gäller och för att få hjälp när något redan hänt.

¹ <http://www.av.se/lagochratt/aml/>. Arbetsgivarens skyldigheter enligt kapitel 2 § 3 preciseras i arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om internkontroll av arbetsmiljön (AFS 1992:6).

CASE OM MOBBNING

1. UTFRYSNINGEN

Amid hade precis fyllt 28 och samma dag fått sin första fasta anställning på ett it-företag. Han hade utbildat sig till webbdesigner och nu äntligen fått en anställning. Han kände sig mycket glad och förväntansfull inför det nya jobbet.

De första månaderna flöt på bra och Amid trivdes. Men, efter cirka tre månader började det kännas konstigt. Han upptäckte att han inte blev inbjuden till olika sammanhang där arbetskamraterna träffades utanför arbetet. När han frågade slingrade sig kollegorna. Han frågade också sin chef som förklarade att det oftast var kunder som bjöd ut personal och de hade rätt att bjuda vem de ville. Men Amid hade ju också arbetat med kunderna.

Amids arbetsgrupp blev en alltmer sammansvetsad grupp, medan han hamnade längre och längre utanför. Kollegorna slutade att bjuda med honom på lunchen och till slut så reste sig kollegorna och gick om Amid kom in i lunchrummet. Arbeten som han ansvarade för och som skulle levereras till kollegor försvann. Fast Amid var säker på att han levererat dem så påstod de andra att han inte gjort det. Amid blev alltmer isolerad, ledsen och deprimerad och reagerade allt oftare med ilska mot kollegorna. I och med detta började flera av kollegorna att antyda att det måste vara något fel på Amid och att han behövde hjälp. Vid två tillfällen hade någon lagt information för psykiatriska mottagningar på hans skrivbord och han förstod att han gick under namnet "Psykot". Ingen talade med honom om de inte var absolut tvunget i arbetet och ingen sa hej eller hej då. Det var som om han var osynlig.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. På vilket sätt kan man säga att mobbningen var systematisk?
2. Vad hade de olika personerna på arbetsplatsen kunnat göra för att undvika mobbningen?
 - Amid?
 - Kollegorna?
 - Chefen?
3. Vem har det största ansvaret för att förhindra och åtgärda mobbningen?
4. Vad tror du kan vara orsaken till att chefen inte agerade?
5. Vad kan Amid göra för att få upprättelse? Vad finns det för arbetsmiljölagar som är aktuella att använda här? (Se lista med länkar under "ta reda på mer")
6. Tror du att "utfrysning" är en vanlig form av mobbning på arbetsplatser?
7. Hur skulle du ha gjort om du var den drabbade? Hur motiverar du ditt agerande?

2. DEN FAVORISERANDE CHEFEN

”På min arbetsplats har vi en chef som på ett väldigt tydligt sätt favoriserar en del av de anställda. Det är några stycken som känner chefen från en tidigare arbetsplats där de arbetade tillsammans. Chefens favoriter får förmåner och hålls alltid uppdaterade om vad som är på gång, samtidigt som jag och två till hålls utanför. Ett exempel är när några av oss inte blev kallade till ett viktigt informationsmöte om höstens aktiviteter. Vi fick ”skylla oss själva” som missade kallelsen till mötet. Ingen brydde sig om att informerade oss om vad som togs upp på mötet.

Chefens favoriter får ofta beröm och komplimanger, och om de blir ifrågasatta ställer chefen alltid upp som stöd för dem. Samtidigt som jag tillsammans med några andra bara är, vi arbetar på utan att få beröm eller uppmärksamhet.

Eftersom jag har mycket erfarenhet får jag ofta ta hand om de stora, svåra och besvärliga ärendena. Men, sedan tar ofta de andra (chefen med sina favoriter) åt sig äran när de redovisar och presenterar mitt arbete för företagsledningen. Jag vet att jag gör ett bra jobb och aldrig har fått ett enda klagomål varken från chef eller någon annan.

Jag har försökt prata med chefen om hur jag ser på situationen, men chefen får mig alltid att känna att det är mitt fel. Det är ju svårt att säga, typ ”du gav de andra beröm, men inte till mig”. Det känns som lågstadienivå och svårt att ta på allvar.

Allt det här har fått mig att börja fundera på att söka nytt jobb, trots att jag egentligen trivs och är en väldigt lojal anställd.”



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vad är problemet? Ge exempel på vad chefens agerande ledde till.
2. På vilket sätt kan man säga att chefens agerande handlade om kränkande särbehandling?
3. Vad tycker du att brevskrivaren ska göra? Byta jobb eller försöka göra något åt situationen?
4. Vem har störst makt att förändra situationen till det bättre?
 - Brevskrivaren?
 - Kollegorna?
 - Chefens favoriter?
 - Chef?
5. Arbetsgivaren (chefen) är den som har det formella ansvaret att förhindra och åtgärda kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Men, vad kan man göra när chefen är den som ligger bakom kränkningarna?
6. Vad kan brevskrivaren göra för att få upprättelse? Vad finns det för arbetsmiljölagar som är aktuella att använda här? (Se lista med länkar under ”ta reda på mer”)
7. Tror du att det är vanligt att chefen är delaktig i mobbning och kränkningar på arbetsplatser i Sverige?
8. Hur skulle du ha gjort om du var den drabbade? Hur motiverar du ditt agerande?

3. DET SKÄMTANDE GÄNGET

Laila är en ung kvinna som arbetar på en mansdominerad arbetsplats, en speditiönsfirma som tar hand om transporter och leverans av olika varor. Det är bara några få anställda som är kvinnor, och de är alla äldre kvinnor som arbetat länge i företaget. Lailas närmaste arbetskamrater består av fyra män, i olika åldrar. Det är ett bra gäng, alla ställer upp på varandra och de brukar alltid lösa arbetsuppgifterna tillsammans utan några större problem.

När Laila är ensam med någon av hennes arbetskamrater är de alltid jättetrevliga, omtänksamma och justa. De brukar kunna prata om allt möjligt, då känner sig Laila aldrig orolig eller utsatt. Men, ibland när alla är tillsammans så brukar de tävla om uppmärksamheten genom att skämta om Laila. Grabbarna har en ganska tuff jargong och de försöker imponera på varandra med grova skämt. Laila som har kort hår och vanligtvis klär sig ganska sportigt fick ibland höra hur de skämtade om hennes klädstil och frisyra, ofta var skämtet grovt och sexistiskt. När hon försökte säga ifrån skrattade de bara åt henne och sa att hon inte skulle ta åt sig så mycket. Laila blev allt mer upprörd över de grova skämtet som alltid anspelade på hennes utseende med olika sexistiska antydningar.

En dag när hon kom in i fikarummet en fredag satt hela gänget där och var rätt uppspelta, ”Har du de där kläderna på dig när du arbetar i helgen så skulle jag inte bli förvånad om du blev våldtagen. Eller hur Janne?”

Laila tog kontakt med sin närmaste chef som tyckte att det var förfärligt, men han tyckte inte att hon skulle ta det så allvarligt. Han bad henne att stå ut med allt och inte oroa sig i onödan.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vad är problemet? Vad är det för typ av kränkande behandling som Laila utsätts för?
2. Vem tycker du ska bestämma var gränsen går mellan skämt och kränkningar?
3. Vad tycker du att Laila ska göra? Byta jobb eller försöka göra något åt situationen?
4. Vem har störst makt att förändra situationen till det bättre?
 - Laila?
 - Arbetskamraterna?
 - Chefen?
5. Vad tycker du att man ska göra för att bli av med kränkningarna och den sexistiska attityden på Lailas arbetsplats?
6. Vad kan Laila göra för att få upprättelse? Vad finns det för arbetsmiljölagar som är aktuella att använda här? (Se lista med länkar under ”ta reda på mer”)
7. Tror du att det är vanligt att man skämtar bort kränkningar på arbetsplatser i Sverige?
8. Hur skulle du ha gjort om du var den drabbade? Hur motiverar du ditt agerande?

!

TA REDA PÅ MER



Om du vill arbeta vidare med dessa frågor så presenteras här några bra länkar att börja med:

Arbetsmiljöupplysningen är ett uppslagsverk om arbetsmiljö. Både arbetsgivares och arbetstagares organisationer ansvarar för sidan. Här kan du hitta information kring bland annat mobbning på arbetsplatsen:
www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Mobbning/

Arbetsmiljöverket, AV, är en myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor i Sverige. Här kan du bland annat hitta de föreskrifter som gäller på den svenska arbetsmarknaden då det gäller kränkande behandling.
www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/krankande-sarbehandling-i-arbetslivet-afs-99317-foreskrifter/
Från och med den 31 mars 2016 ersätts föreskrift 1993:17 av föreskrift 2015:4
www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

På **Föreningen STOPPs** webbplats finns en genomgång av rättsläget när det gäller kränkande behandling, med andra ord vilka lagar som är aktuella: www.foreningenstopp.se/fakta/RattslagetUppdateratMaj2013.pdf

Unionen är en av Sveriges största fackföreningar. Här kan du få information och tips på hur kränkande särbehandling ska kunna undvikas: www.unionen.se/rad-och-stod/undvik-krankande-sarbehandling

Vad gäller på din APL-plats?

För dig som går på yrkesförberedande ingår, som du vet, Arbetsplatsförlagt lärande, APL. Du kommer då att vistas på en arbetsplats där det yrke du utbildar dig till utövas. Det är viktigt att du vet vad som gäller på den arbetsplatsen när det gäller rättigheter och skyldigheter. Här kommer därför ett antal punkter som du kan ta reda på och checka av och som handlar om det tema som detta material fokuserar, mobbning.

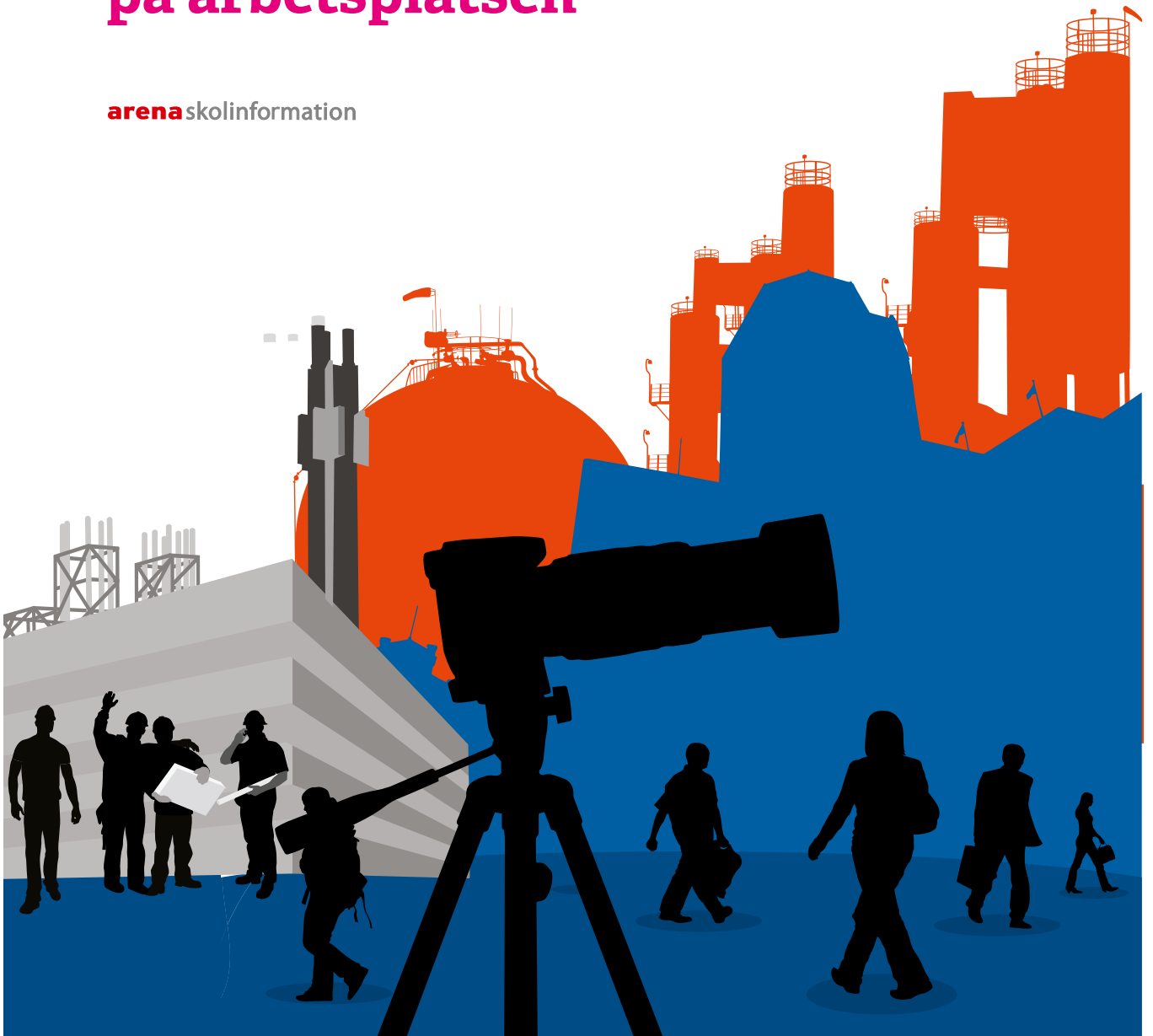
- Finns det en lokal handlingsplan för hur man arbetar med kränkande behandling och i så fall var hittar du den?
 - Vad innehåller den?
 - Bedrivs det ett förebyggande arbete arbetsplatsen?
 - Är det tydligt vad som ska göras om någon utsätts?
 - Var ska man vända sig om man utsätts eller ser andra utsättas?
 - Vem har huvudansvaret för dessa frågor på arbetsplatsen?
- Vilken/vilka fackföreningar är vanligast inom ditt yrke.
- Vem/vilka är lokalombud för fackföreningen på din arbetsplats?
- Finns det ett skyddsombud och i så fall vem är det?



LÄRARHANDLEDNING

Hot och våld på arbetsplatsen

arena skolinformation



INLEDNING

Syfte och avsändare

Fyra filmer om arbetslivet med tillhörande lärarhandledning är producerat av Arena skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet med materialet är att ge elever på gymnasieskolan en fördjupad bild av några arbetsmiljöproblem på dagens arbetsmarknad.

Målgruppen för materialet är framför allt elever på gymnasieskolans yrkesprogram, men även de högskoleförberedande programmen kan använda materialet med stor behållning.

Tips! Ett sätt att bearbeta fakta kring arbetsmiljöfrågor och vilka lagar och regler som gäller där är att arbeta med Arenas material *Arbetsmiljö*. Materialet kan gratis laddas ned eller beställas här: www.arbetslivs.koll.se/larare/vart-material/materialet-arbetsmiljo-2/

Fyra filmer med lärarhandledningar

Materialet består av fyra korta filmer om arbetsmiljö som var och en behandlar ett speciellt tema kring arbetsmiljö.

Film 1 – Mobbing på arbetsplatsen. Den första filmen handlar om Linda som blev mobbad under tolv år på sin arbetsplats. Filmen belyser delar av de kränkningar som hon fick utstå samt belyser det mönster som uppstår på en arbetsplats där mobbning och kränkningar finns.

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen. Filmen tar upp en situation där en person uppträder våldsamt på ett socialkontor och hotar en socialsekreterare.

Film 3 – Säkerhet på arbetsplatsen. Här får vi möta Emilia som var med om en allvarlig arbetsplatsolycka i den malmgruva hon arbetade i.

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen. Vi får träffa personer som berättar om konsekvenserna de upplevt av att känna otrygghet i sin anställning. Vi får också höra om hur Jamshid och hans arbetskamrater förbättrade arbetsmiljön på sin arbetsplats.

Varje film är omkring sex minuter lång och belyser ett autentiskt fall. Till varje film finns ett material i lärarhandledningen som gör det möjligt för eleverna att bearbeta och fördjupa sig i temat.

Tanken är att man tillsammans först ser på filmen för att sedan arbeta vidare med valda delar av innehållet i lärarhandledningen. Filmerna finns att ladda ner/streama från www.arbetslivskoll.se

Innehållet i lärarhandledningen

Materialet i lärarhandledningen innehåller uppgifter som gör det möjligt för eleverna att bearbeta varje film/tema på olika sätt. Det går att variera arbetsformerna utifrån de behov och förutsättningar som finns i klassen. Varje tema har följande innehåll.



Diskutera innehållet i filmen

Alla filmer inleds med några frågor i syfte att bearbeta innehållet i filmen. Här kan det vara lämpligt att inventera förkunskaper och låta eleverna diskutera och bidra med egna erfarenheter. Frågorna är sorterade under tre rubriker.

Förtydliga. Inledningsvis finns frågeställningar som kan användas för att förtydliga innehållet i filmen. Vad handlade den om? Vem drabbades och hur tänker eleverna kring det specifika fallet?

Problematisera. Därefter presenteras ett antal frågeställningar som problematiserar innehållet i filmen. Här lyfts perspektivet till en mer generell nivå, och eleverna kan arbeta med temat på en mer övergripande nivå. Att koppla det som händer till andra situationer: Vad finns det för lagar och riktlinjer som reglerar det aktuella arbetsmiljöproblemet? osv.

Egna erfarenheter. Avslutningsvis ges några frågor där eleverna kan bidra med egna erfarenheter från praktik eller andra arbetsplatser. Tanken är att de ska ges möjlighet att tolka filmens tema till det egna yrket. Tanken med frågematerialet är att du som lärare ska kunna bearbeta filmen på olika sätt, göra ett urval som du anser passar bäst för elevgruppen.

Faktablad

Till varje tema finns ett faktablad med en sammanfattning om vad som gäller för det aktuella temat, det handlar om definitioner av olika begrepp, vilka regler och riktlinjer som reglerar just det här området samt information om ansvar och hur man som anställd ska agera. Syftet med faktabladet är att eleven snabbt ska få hjälp att förstå och tolka det regelverk som finns kring det aktuella temat.

Tre case

Varje film utgår från ett autentiskt fall, vilket är bra då det är ett bra sätt att konkretisera problemet. Till varje film finns tre korta "case", berättelser, som gör det möjligt att bredda perspektivet och arbeta med andra fall inom temat. Varje case avslutas med ett antal diskussionsfrågor som både förtydligar och problematiserar händelserna i caset samt det övergripande temat på olika sätt.

Ta reda på mer

Avslutningsvis finns en sida med information om lämpliga länkar för att ta reda på mer om temat. Eleverna uppmanas att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning. Här ges också ett förslag på en checklista som kan användas för att ta reda på mer om det aktuella temat vid exempelvis praktik o dyl.

Kopplingar till kursplaner

Längst bak i lärarhandledningen finns ett avsnitt med kopplingar till aktuella kursplaner. Utöver hänvisningar till ämnen inom olika yrkesprogram redovisas de kopplingar som kan göras till ämnet samhällskunskap. Hänvisningar ges till generella formuleringar gällande lagar och bestämmelser samt kunskapskrav där eleven förväntas känna till och kunna anpassa arbetsuppgifter till gällande lagar och bestämmelser.

Förslag på lektionsupplägg

En lektion, 45 – 60 minuter

1. Välj film på www.arbetslivskoll.se

Film 1 – Mobbning på arbetsplatsen.

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen.

Film 3 – Säkerhetsarbete på arbetsplatsen.

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen

2. Titta på filmen tillsammans eller låt eleverna se den hemma som läxa.

3. Gör ett urval av frågor till filmen så att eleverna ges möjlighet att bearbeta och diskutera innehållet i den aktuella filmen. Här är det viktigt att ta vara på deras förkunskaper och eventuellt plocka upp delar som det kan vara lämpligt att fördjupa sig ytterligare i. Arbeta gärna in mindre grupper och låt grupperna redovisa för varandra, avsluta och sammanfatta i helklass.

4. I samband med att eleverna arbetar med innehållet i filmen kan det vara lämpligt att dela ut och låta eleverna ta del av faktabladet. Där finns en del förklaringar och begreppsdefinitioner och hänvisningar till gällande riktlinjer som ger eleverna underlag till mer kvalitativa diskussioner. Här kan det vara på sin plats att eleverna går ut på internet och söker mer fakta kring vad som gäller i det aktuella fallet, till exempel besöker arbetsmiljöverkets webbsida.

2 – 3 lektioner

5. Arbeta vidare med casen. Dela in klassen i mindre grupper och låt dem läsa och arbeta med de olika casen. Gör ett urval av frågorna och låt eleverna ta fram förslag på lösningar och idéer för hur de skulle agera i de olika situationerna. Här är det lämpligt att de hämtar ytterligare information om vad som gäller för deras yrke.

6. Låt eleverna presentera caset för övriga i klassen, därefter redovisa sina svar på de frågor de arbetat med.

7. Den som vill ha ett underlag för bedömning kan låta använda sig av sina kunskaper för att sammanfatta arbetet. Utgå från de lagar och riktlinjer som gäller i det aktuella fallet och låt dem resonera kring individer/grupper kan påverka eller påverkas på olika sätt.

Vidare fördjupning, praktikplats

8. Använd de avslutande delarna och låt eleverna fördjupa sig i det aktuella temat när de är ute på praktik. Låt dem sammanfatta en rapport om hur det ser ut på den arbetsplats de har praktiserat på.

KOPPLINGAR TILL KURSPLANERNA

Samhällskunskap

Ämnet samhällskunskap har tydliga kopplingar i form av kunskaper om mänskliga rättigheter samt hur det fungerar på arbetsmarknaden. Den som vill använda uppgifterna för bedömningar enligt kunskapskraven kan utgå från:

- Händelserna i filmen *påverkar och påverkas av* individer, grupper och samhällsstrukturer,
- Eleven analyserar orsaker och konsekvenser av händelser i filmen samt argumenterar för lösningar och egna åsikter.

Samhällskunskap 1a1 50 p

Förmågor som eleverna ska ges möjlighet att träna:

Kunskaper om demokrati och de mänskliga rättigheterna såväl de individuella som de kollektiva rättigheterna, samhällsfrågor, samhällsförhållanden samt olika samhällens organisation och funktion från lokal till global nivå utifrån olika tolkningar och perspektiv.

Kunskaper om historiska förutsättningar betydelse samt om hur olika ideologiska, politiska, ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.

Centralt innehåll

- De mänskliga rättigheterna; vilka de är, hur de förhåller sig till stat och individ och hur man kan utkräva sina individuella och kollektiva mänskliga rättigheter.
- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadens sätt att fungera, anställningsvillkor.

Kunskapskrav för e

- Eleven kan också **översiktligt** redogöra för de mänskliga rättigheterna. I sin analys förklarar eleven **enkla** samband och drar **enkla** slutsatser om likheter och skillnader mellan olika samhällens organisation. Dessutom kan eleven dra **enkla** slutsatser om hur nutida samhällsförhållanden, exempelvis arbetslivets utveckling, påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven kan analysera samhällsfrågor och identifiera **någon** orsak och konsekvens. I analysen diskuterar eleven **översiktligt** orsakerna och konsekvenserna samt möjliga lösningar på samhällsfrågorna. Eleven kan ge **enkla** argument för sina ståndpunkter och värderar med **enkla** omdömen andras ståndpunkter.

Programgemensamma ämnen

Vad gäller de programgemensamma ämnena så handlar det i stor utsträckning om att ha kunskaper om de lagar och riktlinjer som gäller för de olika yrkesinriktningarna. I de fall man vill använda uppgifter för bedömningar är det viktigt att eleverna har haft möjlighet att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning.

Centralt innehåll några exempel

- Lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet inom branscherna.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Kunskapskrav några exempel

- I arbetet redogör eleven för lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet. Dessutom arbetar eleven utifrån de krav på säkerhet och miljö som reglerar arbetet.
- Eleven redogör för olika lagar och andra bestämmelser som styr verksamheterna och tar utgångspunkt i dem i sitt arbete.
- Dessutom motiverar eleven sina val med hänsyn till hälsa, miljö och ekonomi samt utifrån lagar och andra bestämmelser.
- Arbetet utförs i enlighet med lagar och andra bestämmelser.

Exempel på programfördjupningar från några yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Fritids och friskvårdsverksamheter 200 p

- Lagar, förordningar och andra riktlinjer som styr fritids- och friskvårdsverksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik.

Socialt arbete 200 p

- Lagar, förordningar, internationella överenskommelser och riktlinjer för sociala verksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Sociologi 100 p

- Innebörden av integritet, social kontroll, segregering och marginalisering.
- Diskriminering, jämställdhet och likabehandling.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Ämne – Bygg och anläggning

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Förmåga att arbeta säkert med hänsyn till hälsa, arbetsmiljö och ergonomi.

Kurs – Bygg och anläggning 1

- Arbetsmiljö, hälsa, ergonomi och säkerhet samt riskbedömningar för arbetsuppgifterna.

Industritekniska programmet

Ämne – Människan i industrin

- Kunskaper om förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete och förmåga att ingripa vid olyckstillbud.

Kurs – Människan i industrin 1

- Introduktion till lagar och andra bestämmelser som reglerar produktion, företag och arbetsmarknad, till exempel bestämmelser om arbetsmiljö, anställningsskydd och arbetsrätt samt miljöbestämmelser och medbestämmandelagen.
- Förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vård- och omsorgsprogrammet

Ämne – Hälsa

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för hälsan samt förmåga att medverka till goda arbetsförhållanden.

Kurs – Ergonomi

- Arbetets och arbetsmiljöns påverkan på människors hälsa.

Examensmål

De tolv yrkesförberedande programmen har alla arbetsmiljö som en viktig del i utbildningen. I examensmålen finns formuleringar om hur frågor kring arbetsmiljö ska behandlas. Här nedan följer en genomgång av formuleringarna kring arbetsmiljö i examensmålen på de yrkesförberedande programmen.

Examensmål på yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ingå i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsmiljör regler och säkerhetsbestämmelser.

El- och energiprogrammet

Säkerhetsfrågor är av yttersta vikt för arbete inom de olika yrkesområdena. Utbildningen ska därför leda till att eleverna blir väl förtrogna med nationella och internationella överenskommelser om teknologi, informationssäkerhet, standarder, arbetssäkerhet och arbetsmiljö.

Fordons- och transportprogrammet

Utbildningen ska utveckla elevernas kunskaper om nationella och internationella överenskommelser, lagar och andra bestämmelser inom valt yrkesområde. Dessa kunskaper är till exempel viktiga för att skapa en bra arbetsmiljö och förebygga arbetsskador.

Handels- och administrationsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsrätt, arbetsmiljö och diskrimineringsfrågor i arbetslivet.

Hantverksprogrammet

Eleverna ska lära sig ett serviceinriktat förhållningssätt och att utföra arbetet med kvalitet och ansvarskänsla samt att kunna arbeta enligt gällande arbetsmiljölagar och föreskrifter.

Hotell- och turismprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Industritekniska programmet

Inom området industriteknisk produktion ska utbildningen ge kunskaper om arbetets organisation, produktionsekonomi, resursanvändning samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Naturbruksprogrammet

Arbetsmiljöfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och främja god hälsa.

Restaurang- och livsmedelsprogrammet

Utbildningen ska även ge kunskaper i arbetsmiljö, försäljning, service, hygien, näringslära, specialkost och alkoholservering.

VVS- och fastighetsprogrammet

Utbildningen ska ge eleverna kunskaper om arbetsmiljör regler och säkerhetsbestämmelser samt kännedom om nationella och internationella bestämmelser som gäller för yrket.

Vård- och omsorgsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper och insikter om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt om hur man kan samverka för att skapa goda och jämlika arbetsförhållanden.

Hot och våld på arbetsplatsen

FILM 2

Hot och våld på arbetsplatsen

Diskutera innehållet i filmen



FÖRTYDLIGA

1. Sammanfatta kort vad som händer i filmen:

- Vad händer? Varför är mannen så arg? Vad är det mannen vill?
- På vilken sorts arbetsplats befinner vi oss?
- Vilket yrke har den person som mannen söker?
- Vilka är det som blir hotade i filmen?
- Vad tror du hände sen?

2. I situationer där hot och våld uppstår kan man ibland identifiera tre olika typer av roller:

- Offer (den som utsätts för hot eller våld),
- Förövare (den som utför hot eller våldshandlingar).
- Åskådarna (den/de som ser på utan att göra något).

Placera de individer som finns i filmen i någon av rollerna:

- Den hotfulle mannen.
- Socialsekreteraren som mannen ville prata med.
- Receptionisten.
- Arbetskamrater till socialsekreteraren.
- Övriga i väntrummet.

PROBLEMATISERA

Hantera situationen

3. Hur tycker du att personerna i filmen hanterade situationen? Receptionist, övriga medarbetare, väktare.
4. Hade personerna i filmen kunnat agera på något annat sätt för att hantera den hotfulla situationen på ett bättre sätt? Hur då?

Förebygga

5. Om du skulle spekulera i orsakerna till mannens upprördhet, vad skulle du då lyfta fram? Försök att beskriva hur du tror att hans livssituation ser ut?
6. Ge exempel på olika åtgärder som man kan vidta för att undvika att liknande situationer uppstår.
7. Verkade det finnas rutiner på denna arbetsplats för vad man ska göra när en situation som denna uppstår?
8. Tror du att utbildning i hur man bemöter aggressiva människor hade kunnat få receptionisten att agera på ett annat sätt?

Följa upp

9. Tänk dig att du var chef över socialkontoret på filmen. Vad skulle du göra för att följa upp det som precis hänt? (Vad behöver de anställda? Hur agera mot mannen? Vad behövs för att förebygga och förbereda personalen för liknande situationer?)
10. Hur tror du det känns att utsätts för hot, likt det som hände i filmen? På vilket sätt kan det påverka deras arbete i framtiden?
11. Bör mannen straffas för sitt agerande?

EGNA ERFARENHETER

12. Har du varit med om något liknande på din praktik, ditt sommarjobb, extraknäck eller liknande? I så fall, hur reagerade du då?
13. Tror du att detta är något som händer i det yrke du utbildar dig till?
14. Hur kan man förbereda sig för situationer som denna?

FAKTA OM HOT OCH VÅLD PÅ ARBETSPLATSEN

Våld och hot på arbetsplatsen är tyvärr inget ovanligt, det är också ett arbetsmiljöproblem som ökat den senaste tiden. Konsekvenserna för den anställde leder i många fall till både fysiskt och psykiskt lidande samt en arbetssituation som präglas av rädsla och stress. Bara vetskapen att det kan finnas risk för våld och hot skapar en psykisk belastning för dem som arbetar där. Det ställer stora krav på att det finns ett arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen som kan identifiera och hantera anställdas oro.

Yrken med förhöjd risk

Risken att bli utsatt för hot och våld i sitt arbete är större för vissa yrkesgrupper, till exempel är de som hanterar pengar eller andra värdefulla saker extra utsatta. Poliser, sjukvårdspersonal, busschaufförer och lärare är andra grupper där möten med aggressiva och hotfulla personer inte är ovanliga.

Om ett yrke innehåller flera av dessa riskfaktorer ökar riskerna för att utsättas för hot och våld:

- **Kvälls- och nattarbete**
- **Ensamarbete**
- **Makt- och myndighetsutövning.** Kan till exempel handla om att styra över om en person ska ha rätt till ekonomisk ersättning eller bestämma att en person ska frihetsberövas. Det första exemplet är vanligt för vissa yrken inom socialtjänsten och det andra exemplet är någonting som polisen gör regelbundet.
- **Arbete i brottsbelastade områden**
- **Värdehantering.** Det kan till exempel vara att köra en värdetransportbil eller att sitta i kassan på en bank eller en matvaruaffär.
- **Yrkesmässiga möten med personer som uppträder hotfullt och våldsamt.**

Om man till exempel tittar på hur polisarbetet ute på fältet ser ut så upptäcker man att det arbetet omfattar många av punkterna ovan. I ett förebyggande arbete är det bra att ta sin utgångspunkt i dessa riskfaktorer.



Att diskutera

Hot och våld har blivit vanligare inom skolans värld vilket många lärare och skolledare vittnar om. Vilka av riskfaktorerna ovan finns inom läraryrket?

Arbetsmiljölagen

Våld och hot på arbetsplatsen regleras på ett allmänt plan i Arbetsmiljölagen. En situation där våld och hot på arbetsplatsen förekommer kan ju inte vara en bra arbetsmiljö. Det finns föreskrifter som mer specifikt reglerar problemet våld och hot på arbetsplatsen, *Våld och hot i arbetsmiljön AFS 1993:2*. Det finns dessutom mer detaljerade föreskrifter kopplat till olika verksamheter och de myndigheter som ansvarar för dessa. Där kan man till exempel se vilka föreskrifter som gäller poliser, sjuksköterskor med flera. De nämnda föreskrifterna ovan hittar du här: www.av.se/lagochratt/afs/

Vilket ansvar har arbetsgivaren?

Det är arbetsgivaren som har det yttersta huvudansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att ett förebyggande arbete bedrivs som minimerar risken att anställda ska utsättas för våld och hot. Säkerhetsrutiner för vad som ska göras när sådana situationer uppkommer är en viktig del i detta arbete. I det förebyggande arbetet kan också utbildning i bemötande av människor i olika situationer vara till hjälp. Det är även viktigt att det finns rutiner och system för att rapportera alla incidenter samt hur man på arbetsplatsen ska följa upp händelser där någon anställd har utsatts för hot eller våld. Till exempel är arbetsgivaren ansvarig för att rapportering av händelser sker till Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan i form av en arbetsskadeanmälan.

Vilket ansvar har den anställde?

Det viktigaste för den som är anställd är att följa de rutiner som har utarbetats för att hantera våld och hot. Om de följs och visar sig innehålla brister måste detta rapporteras och rutinerna förändras. Ansvaret för skapa fungerande rutiner kring hur hot och våld ska förebyggas och hanteras har i slutändan arbetsgivaren.

Hur ska jag agera om jag eller andra drabbas?

Om du själv utsatts för våld eller hot eller känner dig orolig för att det ska ske ska du ta kontakt med din närmaste chef. Du kan också kontakta skyddsombudet på arbetsplatsen. Detsamma gäller om du ser någon annan drabbas. Om du själv utsatts för våld eller hot eller känner dig orolig för att det kan ske ska du ta kontakt med din närmsta chef. Du kan också kontakta skyddsombudet på arbetsplatsen. Om du utsatts ska din arbetsgivare alltid hjälpa dig att rapportera en arbetsskadeanmälan, den ska undertecknas av både arbetsgivare, skyddsombud och den drabbade. Detaljer kan vara svårt att minnas efter en tid. Dokumentera därför själv händelsen. Beskriv vad som hänt, datum, tid och vilka som var på plats och fota eventuella skador.

Vad kan min fackförening göra?

På din arbetsplats finns ett lokalombud från din fackförening. Denne kan du alltid kontakta för information om vad som gäller och för att få hjälp när något redan hänt.

1. RESTAURANGEN

Krister har precis börjat jobbar extra kvällar och helger på restaurang Matsäcken. Han är 17 år och det här är det första egna arbete han haft. Han går andra året på gymnasiet på Restaurang- och livsmedelsprogrammet. Restaurangen där han arbetar ägs av hans morbror.

En torsdagskväll vid niotiden är Krister på väg ut för att fylla på sallad ute i restaurangen. När han kommer ut från köket hör han skrik och ser i ögonvrån att det är någon sorts tumult vid bardisken. Redan när restaurangen öppnade kom det in en man som sedan dess suttit i baren och druckit och blivit alltmer högljudd. Nu ser Krister att mannen är mycket aggressiv, han står upp, skriker och hotar Kristers morbror som står i baren: "Om du inte ger mig en till öl så ska jag döda dig din jävel!"

Mannen är mycket hotfull och vid det här laget kraftigt berusad. Helt plötsligt rusar han åt Kristers håll och tar ett kraftigt tag i hans arm. Mannen höjer knytnäven, stirrar hotfullt på Krister och skriker "Vill du ha spö din lilla skitunge!", sen knuffar han undan Krister med våldsamt kraft och springer ut. Krister faller baklänges, salladen virvlar omkring honom och han landar på rygg på golvet.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vilka är det som blir hotade i den här situationen?
2. Alkohol är en bidragande orsak till en stor del av de hot och det våld som sker inom restaurangbranschen. Är hotet mindre allvarligt för att den som hotar är berusad? Eller är det tvärt om?
3. Vad kan personalen på restaurangen göra för att undvika att den här typen av situationer uppstår? Fundera kring vilka förebyggande åtgärder de skulle kunna vidta.
4. Vilka rutiner när det gäller våld och hot bör man ha på en bar eller restaurang där det säljs mycket alkohol? Går det att hantera den här typen av situationer på ett bättre sätt?
5. Vad tycker du att arbetsgivaren (i det här fallet morbrodern) ska göra för att följa upp den här händelsen? Vad kan han göra för att personalen (Krister till exempel) ska känna sig trygg att arbeta vidare?
6. Undersök vilka regler som gäller i restaurangbranschen. Tag också kontakt med någon restaurang och undersök hur just de bedriver sitt arbete mot våld och hot.

2. BENSINMACKEN

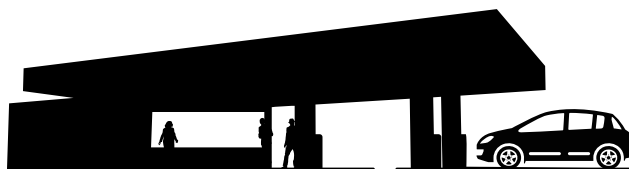
Rana arbetar vissa helger och kvällar på en bensinmack i närheten av där hon bor. Hon är 18 år och går det sista året på gymnasiet på det ekonomiska programmet. Just den här natten arbetar hon tillsammans med Niels som arbetat länge på den här bensinmacken.

Vid halv tolv på kvällen går Niels ut och lämnar Rana själv i butiken för att hjälpa en kvinna att hyra ett släp. När Rana är ensam kommer två män i butiken, de går direkt fram till Rana vid kassan. De ser stressade och hotfulla ut.

Den ene drar fram en kniv och skriker att Rana ska lägga pengar och cigaretter i påsen som han slänger fram på disken. Den andra mannen står lugnt bredvid och stirrar hela tiden på henne. Hon uppfattar att han håller i något svart metalliskt under jackan.

”Snabba på, öka tempot!” skriker mannen med kniven. Rana känner hur hon börjar kallsvettas och hon känner sig mycket rädd. Hon vet inte vad hon ska göra, men snabbt rafsar hon ihop pengar som finns i kassan, hittar några limpors cigaretter och lägger in allt i påsen. Mannen river tag i påsen och vänder sig om och de två männen lämnar butiken springande.

Lika fort som situationen uppstod är den över, det hela känns överkligt. Rana börjar skaka i hela kroppen, och nu känner hon hur rädslan, ilskan och chocken börjar komma.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. I det här fallet klarade sig Rana bra, men hur tror du det känns att bli utsatt för den här typen av hot?
2. Hur tror du att det påverkar Ranas arbete i framtiden? På vilket sätt kan den upplevelsen påverka hennes liv?
3. Kan man göra något för att hantera hotfulla situationer som denna på ett bättre sätt?
4. Hur kan man förebygga den här typen av händelser? Vilken åtgärd är effektivast:
 - Installera kameraövervakning
 - Anställa väktare
 - Bygga om kassan så att personalen får bättre skydd
 - Utbilda kassapersonalen i självförsvar
 - Se till att det alltid är minst två personer i kassan
 - Eget förslag

Välj de förslag du anser är bäst och motivera varför.

5. Hur kan man på bästa sätt följa upp den här typen av händelser?
6. Undersök vilka regler som gäller för arbete i butik på natten. Vad gäller för ensamarbete? Ta också kontakt med någon nattöppen butik och undersök hur just de bedriver sitt arbete mot våld och hot. Sök på ”förebygga butiksbrån” eller gå in på Brottsförebyggande rådets hemsida och läs mer om vad man kan göra (www.bra.se) www.vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/Hot-och-vald/

3. PÅ TÅGET

Det är fredag eftermiddag, och på lokaltåget från Helsingborg är det fullt av resenärer. Med på tåget finns även ett antal fotbollssupportrar på väg hem från en match mellan två allsvenska lag. Tågvärden på tåget är den 23-åriga Maxime, som arbetar deltid samtidigt som hon studerar på universitetet.

Fotbollssupportrarna är till en början ganska lugna, men det är några individer som börjar bli ganska högljudda och stökiga. Andra resenärer har tagit kontakt med Maxime om att de känner sig oroliga. Hon har vid flera tillfällen pratat med dem om att lugna ner sig, och sagt till dem att de inte får dricka medhavd alkohol och att de ska respektera övriga resenärer. Stämningen är ganska obehaglig.

Precis innan tåget rullar in på slutstationen uppstår en högljudd diskussion mellan några fotbollssupportrar och en annan resenär. Maxime ser sig tvungen att ingripa och säga ifrån. Situationen verkar lugna ner sig, men när Maxime ska gå därifrån känner hon ett hårt slag över örat. När hon vänder sig om står två hotfulla personer framför henne, de knuffar till henne och säger att hon ska passa sig noga. "Ett ord till från dig din lilla skit och du kommer att få näsan spräckt", skriker en av dem samtidigt som han höjer näven framför henne. Chockad och rädd står Maxime kvar samtidigt som alla lämnar tåget på stationen.

Efter ett tag samlar hon ihop sig och tar kontakt med trafikcentralen. Hon berättar om vad som hänt, men de har inte tid att prata. De avfärdar händelsen, tycker hon överdriver och ber att hon hör av sig när hon har lugnat ner sig.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vad var det som hände på tåget?
 - Hur uppstod situationen?
 - Vem drabbades?
2. Vad tycker du att Maxime ska göra nu?
3. Vad hade Maxime kunnat göra för att det här inte skulle hända?
4. Vad hade andra kunnat göra?
 - Tågföretaget?
 - Övriga resenärer?
 - Supportrar?
 - Vilka åtgärder är i så fall effektivast?
5. Vilket ansvar har tågföretaget för att ta hand om det som Maxime varit med om?
6. Vilka lagar och regler gäller för hot och våld?

TA REDA PÅ MER



Om du vill arbeta vidare med dessa frågor så presenteras här några bra länkar att börja med:

Arbetsmiljöupplysningen är ett uppslagsverk om arbetsmiljö. Både arbetsgivares och arbetstagares organisationer ansvarar för sidan. Här kan du hitta information kring våld och hot på arbetsplatsen:

www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Hot-och-vald/

Arbetsmiljöverket, AV, är en myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor i Sverige. Här kan du hitta information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden då det gäller våld och hot:

www.av.se/teman/hotochvald/

Prevent är en ideell organisation som ägs gemensamt av arbetsgivares och arbetstagares organisationer. Här finns information och tips kring våld och hot och hur det kan förebyggas:

www.prevent.se/amnesomrade/svara-situationer/hot-och-vald/

I **Vårdhandboken** kan du läsa om hur ett förebyggande arbete mot hot och våld kan bedrivas inom vården:

www.varldhandboken.se/Texter/Hot-och-vald-inom-varden/Forebyggande-arbete/

.....

Vad gäller på din APL-plats?

För dig som går på yrkesförberedande program ingår, som du vet, Arbetsplatsförlagt lärande, APL. Du kommer då att vistas på en arbetsplats där det yrke du utbildar dig till utövas. Det är viktigt att du vet vad som gäller på den arbetsplatsen när det gäller rättigheter och skyldigheter. Här kommer därför ett antal punkter som du kan ta reda på och checka av och som handlar om det tema som detta material fokuserar på, hot och våld.

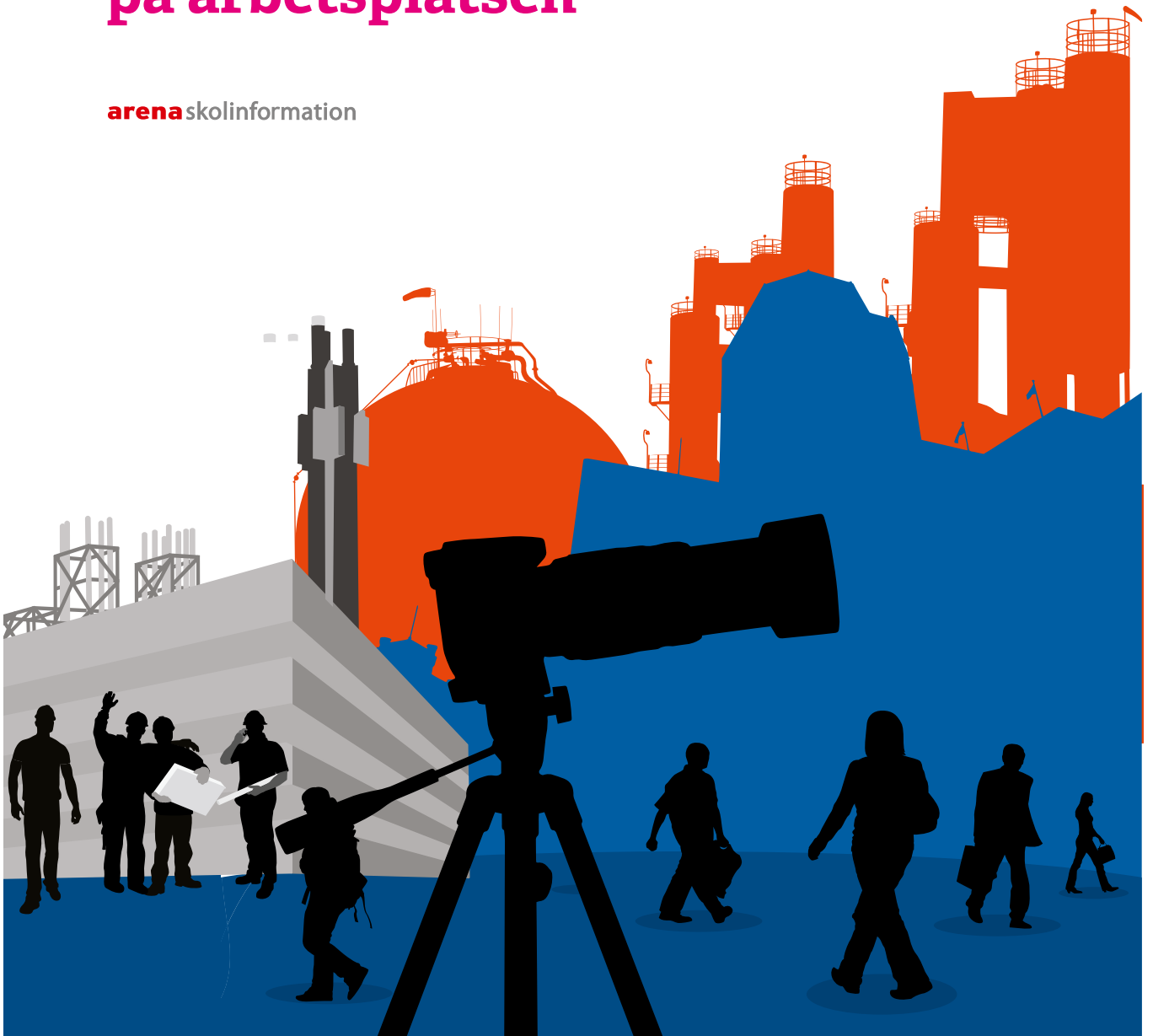
- Vilka risker för hot och våld finns inom ditt yrke, på din arbetsplats? Här kan du till exempel utgå från de riskfaktorer som presenteras på sidan 7 i detta material. Du kan också skaffa dig information från de som arbetar där.
- Var, när och hur brukar hot och våld uppkomma på din arbetsplats?
- Finns det en lokal handlingsplan för hur man arbetar med hot och våld och i så fall var hittar du den?
 - Vad innehåller den?
 - Bedrivs det ett förebyggande arbete på arbetsplatsen?
 - Är det tydligt vad som ska göras om någon utsätts?
 - Vart ska man vända sig om man utsätts eller ser andra utsättas?
 - Vem har huvudansvaret för dessa frågor på arbetsplatsen?
- Vilken/vilka fackföreningar är vanligast inom ditt yrke?
- Vem/vilka är lokalombud för fackföreningen på din arbetsplats?
- Finns det ett skyddsombud och i så fall vem är det?



LÄRARHANDLEDNING

Säkerhet på arbetsplatsen

arenaskolinformation



INLEDNING

Syfte och avsändare

Fyra filmer om arbetslivet med tillhörande lärarhandledning är producerat av Arena Skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet med materialet är att ge elever på gymnasieskolan en fördjupad bild av några arbetsmiljöproblem på dagens arbetsmarknad.

Målgruppen för materialet är framför allt elever på gymnasieskolans yrkesprogram, men även de högskoleförberedande programmen kan använda materialet med stor behållning.

Tips! Ett sätt att bearbeta fakta kring arbetsmiljöfrågor och vilka lagar och regler som gäller där är att arbeta med Arena Skolinformationens material *Arbetsmiljö*. Materialet kan gratis laddas ned eller beställas här: www.arbetslivskoll.se/larare/vart-material/materialet-arbetsmiljo-2/

Fyra filmer med lärarhandledningar

Materialet består av fyra korta filmer om arbetsmiljö som var och en behandlar ett speciellt tema kring arbetsmiljö.

Film 1 – Mobbing på arbetsplatsen. Den första filmen handlar om Linda som blev mobbad under tolv år på sin arbetsplats. Filmen belyser delar av de kränkningar som hon fick utstå samt belyser det mönster som uppstår på en arbetsplats där mobbing och kränkningar finns.

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen. Filmen tar upp en situation där en person uppträder våldsamt på ett socialkontor och hotar en socialsekreterare.

Film 3 – Säkerhet på arbetsplatsen. Här får vi möta Emilia som var med om en allvarlig arbetsplatsolycka i den malmgruva hon arbetade i.

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen. Vi får träffa personer som berättar om konsekvenserna de upplevt av att känna otrygghet i sin anställning. Vi får också höra om hur Jamshid och hans arbetskamrater förbättrade arbetsmiljön på sin arbetsplats.

Varje film är omkring sex minuter lång och belyser ett autentiskt fall. Till varje film finns ett material i lärarhandledningen som gör det möjligt för eleverna att bearbeta och fördjupa sig i temat.

Tanken är att man tillsammans först ser på filmen för att sedan arbeta vidare med valda delar av innehållet i lärarhandledningen. Filmerna finns att ladda ner/streama från www.arbetslivskoll.se

Innehållet i lärarhandledningen

Materialet i lärarhandledningen innehåller uppgifter som gör det möjligt för eleverna att bearbeta varje film/tema på olika sätt. Det går att variera arbetsformerna utifrån de behov och förutsättningar som finns i klassen.



Diskutera innehållet i filmen

Alla filmer inleds med några frågor i syfte att bearbeta innehållet i filmen. Här kan det vara lämpligt att inventera förkunskaper och låta eleverna diskutera och bidra med egna erfarenheter. Frågorna är sorterade under tre rubriker.

Förtydliga. Inledningsvis finns frågeställningar som kan användas för att förtydliga innehållet i filmen. Vad handlade den om? Vem drabbades och hur tänker eleverna kring det specifika fallet?

Problematisera. Därefter presenteras ett antal frågeställningar som problematiserar innehållet i filmen. Här lyfts perspektivet till en mer generell nivå, och eleverna kan arbeta med temat på en mer övergripande nivå. Att koppla det som händer till andra situationer: Vad finns det för lagar och riktlinjer som reglerar det aktuella arbetsmiljöproblemet? osv.

Egna erfarenheter. Avslutningsvis ges några frågor där eleverna kan bidra med egna erfarenheter från praktik eller andra arbetsplatser. Tanken är att de ska ges möjlighet att tolka filmens tema till det egna yrket. Tanken med frågematerialet är att du som lärare ska kunna bearbeta filmen på olika sätt, göra ett urval som du anser passar bäst för elevgruppen.

Faktablad

Till varje tema finns ett faktablad med en sammanfattning om vad som gäller för det aktuella temat, det handlar om definitioner av olika begrepp, vilka regler och riktlinjer som reglerar just det här området samt information om ansvar och hur man som anställd ska agera. Syftet med faktabladet är att eleven snabbt ska få hjälp att förstå och tolka det regelverk som finns kring det aktuella temat.

Tre case

Varje film utgår från ett autentiskt fall, vilket är bra då det är ett bra sätt att konkretisera problemet. Till varje film finns tre korta "case", berättelser, som gör det möjligt att bredda perspektivet och arbeta med andra fall inom temat. Varje case avslutas med ett antal diskussionsfrågor som både förtydligar och problematiserar händelserna i caset samt det övergripande temat på olika sätt.

Ta reda på mer

Avslutningsvis finns en sida med information om lämpliga länkar för att ta reda på mer om temat. Eleverna uppmanas att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning. Här ges också ett förslag på en checklista som kan användas för att ta reda på mer om det aktuella temat vid exempelvis praktik o dyl.

Kopplingar till kursplaner

I lärarhandledningen finns ett avsnitt med kopplingar till aktuella kursplaner. Utöver hänvisningar till ämnen inom olika yrkesprogram redovisas de kopplingar som kan göras till ämnet samhällskunskap. Hänvisningar ges till generella formuleringar gällande lagar och bestämmelser samt kunskapskrav där eleven förväntas känna till och kunna anpassa arbetsuppgifter till gällande lagar och bestämmelser.

Förslag på lektionsupplägg

En lektion, 45 – 60 minuter

1. Välj film på www.arbetslivskoll.se

Film 1 – Mobbning på arbetsplatsen

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen

Film 3 – Säkerhetsarbete på arbetsplatsen

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen

2. Titta på filmen tillsammans eller låt eleverna se den hemma som läxa.

3. Gör ett urval av frågor till filmen så att eleverna ges möjlighet att bearbeta och diskutera innehållet i den aktuella filmen. Här är det viktigt att ta vara på deras förkunskaper och eventuellt plocka upp delar som det kan vara lämpligt att fördjupa sig ytterligare i. Arbeta gärna i mindre grupper och låt grupperna redovisa för varandra, avsluta och sammanfatta i helklass.

4. I samband med att eleverna arbetar med innehållet i filmen kan det vara lämpligt att dela ut och låta eleverna ta del av faktabladet. Där finns en del förklaringar och begreppsdefinitioner och hänvisningar till gällande riktlinjer som ger eleverna underlag till mer kvalitativa diskussioner. Här kan det vara på sin plats att eleverna går ut på internet och söker mer fakta kring vad som gäller i det aktuella fallet, till exempel besöker arbetsmiljöverkets webbsida.

2–3 lektioner

5. Arbeta vidare med casen. Dela in klassen i mindre grupper och låt dem läsa och arbeta med de olika casen. Gör ett urval av frågorna och låt eleverna ta fram förslag på lösningar och idéer för hur de skulle agera i de olika situationerna. Här är det lämpligt att de hämtar ytterligare information om vad som gäller för deras yrke.

6. Låt eleverna presentera caset för övriga i klassen, därefter redovisa sina svar på de frågor de arbetat med.

7. Den som vill ha ett underlag för bedömning kan låta använda sig av sina kunskaper för att sammanfatta arbetet. Utgå från de lagar och riktlinjer som gäller i det aktuella fallet och låt dem resonera kring hur individer/grupper kan påverka eller påverkas på olika sätt.

Vidare fördjupning, praktikplats

8. Använd de avslutande delarna och låt eleverna fördjupa sig i det aktuella temat när de är ute på praktik. Låt dem sammanfatta en rapport om hur det ser ut på den arbetsplats de har praktiserat på.

KOPPLINGAR TILL KURSPLANERNA

Samhällskunskap

Ämnet samhällskunskap har tydliga kopplingar i form av kunskaper om mänskliga rättigheter samt hur det fungerar på arbetsmarknaden. Den som vill använda uppgifterna för bedömningar enligt kunskapskraven kan utgå från:

- Händelserna i filmen *påverkar och påverkas av* individer, grupper och samhällsstrukturer,
- Eleven analyserar orsaker och konsekvenser av händelser i filmen samt argumenterar för lösningar och egna åsikter.

Samhällskunskap 1a1 50 p

Förmågor som eleverna ska ges möjlighet att träna:

Kunskaper om demokrati och de mänskliga rättigheterna såväl de individuella som de kollektiva rättigheterna, samhällsfrågor, samhällsförhållanden samt olika samhällens organisation och funktion från lokal till global nivå utifrån olika tolkningar och perspektiv.

Kunskaper om historiska förutsättningar betydelse samt om hur olika ideologiska, politiska, ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.

Centralt innehåll

- De mänskliga rättigheterna; vilka de är, hur de förhåller sig till stat och individ och hur man kan utkräva sina individuella och kollektiva mänskliga rättigheter.
- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadens sätt att fungera, anställningsvillkor.

Kunskapskrav för e

- Eleven kan också **översiktligt** redogöra för de mänskliga rättigheterna. I sin analys förklarar eleven **enkla** samband och drar **enkla** slutsatser om likheter och skillnader mellan olika samhällens organisation. Dessutom kan eleven dra **enkla** slutsatser om hur nutida samhällsförhållanden, exempelvis arbetslivets utveckling, påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven kan analysera samhällsfrågor och identifiera **någon** orsak och konsekvens. I analysen diskuterar eleven **översiktligt** orsakerna och konsekvenserna samt möjliga lösningar på samhällsfrågorna. Eleven kan ge **enkla** argument för sina ståndpunkter och värderar med **enkla** omdömen andras ståndpunkter.

Programgemensamma ämnen

Vad gäller de programgemensamma ämnena så handlar det i stor utsträckning om att ha kunskaper om de lagar och riktlinjer som gäller för de olika yrkesinriktningarna. I de fall man vill använda uppgifter för bedömningar är det viktigt att eleverna har haft möjlighet att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning.

Centralt innehåll några exempel

- Lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet inom branscherna.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Kunskapskrav några exempel

- I arbetet redogör eleven för lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet. Dessutom arbetar eleven utifrån de krav på säkerhet och miljö som reglerar arbetet.
- Eleven redogör för olika lagar och andra bestämmelser som styr verksamheterna och tar utgångspunkt i dem i sitt arbete.
- Dessutom motiverar eleven sina val med hänsyn till hälsa, miljö och ekonomi samt utifrån lagar och andra bestämmelser.
- Arbetet utförs i enlighet med lagar och andra bestämmelser.

Exempel på programfördjupningar från några yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Fritids och friskvårdsverksamheter 200 p

- Lagar, förordningar och andra riktlinjer som styr fritids- och friskvårdsverksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik.

Socialt arbete 200 p

- Lagar, förordningar, internationella överenskommelser och riktlinjer för sociala verksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Sociologi 100 p

- Innebörden av integritet, social kontroll, segregering och marginalisering.
- Diskriminering, jämställdhet och likabehandling.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Ämne – Bygg och anläggning

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Förmåga att arbeta säkert med hänsyn till hälsa, arbetsmiljö och ergonomi.

Kurs – Bygg och anläggning 1

- Arbetsmiljö, hälsa, ergonomi och säkerhet samt riskbedömningar för arbetsuppgifterna.

Industritekniska programmet

Ämne – Människan i industrin

- Kunskaper om förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete och förmåga att ingripa vid olyckstillbud.

Kurs – Människan i industrin 1

- Introduktion till lagar och andra bestämmelser som reglerar produktion, företag och arbetsmarknad, till exempel bestämmelser om arbetsmiljö, anställningsskydd och arbetsrätt samt miljöbestämmelser och medbestämmandelagen.
- Förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vård- och omsorgsprogrammet

Ämne – Hälsa

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för hälsan samt förmåga att medverka till goda arbetsförhållanden.

Kurs – Ergonomi

- Arbetets och arbetsmiljöns påverkan på människors hälsa.

Examensmål

De tolv yrkesförberedande programmen har alla arbetsmiljö som en viktig del i utbildningen. I examensmålen finns formuleringar om hur frågor kring arbetsmiljö ska behandlas. Här nedan följer en genomgång av formuleringarna kring arbetsmiljö i examensmålen på de yrkesförberedande programmen.

Examensmål på yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ingå i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsmiljör regler och säkerhetsbestämmelser.

El- och energiprogrammet

Säkerhetsfrågor är av yttersta vikt för arbete inom de olika yrkesområdena. Utbildningen ska därför leda till att eleverna blir väl förtrogna med nationella och internationella överenskommelser om teknologi, informationssäkerhet, standarder, arbetssäkerhet och arbetsmiljö.

Fordons- och transportprogrammet

Utbildningen ska utveckla elevernas kunskaper om nationella och internationella överenskommelser, lagar och andra bestämmelser inom valt yrkesområde. Dessa kunskaper är till exempel viktiga för att skapa en bra arbetsmiljö och förebygga arbetsskador.

Handels- och administrationsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsrätt, arbetsmiljö och diskrimineringsfrågor i arbetslivet.

Hantverksprogrammet

Eleverna ska lära sig ett serviceinriktat förhållningssätt och att utföra arbetet med kvalitet och ansvarskänsla samt att kunna arbeta enligt gällande arbetsmiljölagar och föreskrifter.

Hotell- och turismprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Industritekniska programmet

Inom området industriteknisk produktion ska utbildningen ge kunskaper om arbetets organisation, produktionsekonomi, resursanvändning samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Naturbruksprogrammet

Arbetsmiljöfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och främja god hälsa.

Restaurang- och livsmedelsprogrammet

Utbildningen ska även ge kunskaper i arbetsmiljö, försäljning, service, hygien, näringslära, specialkost och alkoholservering.

VVS- och fastighetsprogrammet

Utbildningen ska ge eleverna kunskaper om arbetsmiljör regler och säkerhetsbestämmelser samt kännedom om nationella och internationella bestämmelser som gäller för yrket.

Vård- och omsorgsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper och insikter om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt om hur man kan samverka för att skapa goda och jämlika arbetsförhållanden.

FILM 3

Säkerhet på arbetsplatsen



Diskutera innehållet i filmen

VAD HÄNDE MED EMILIA?

Emilia jobbade som terminalarbetare på LKAB i Kiruna. Det innebar att hon ansvarade för att förbereda och övervaka tågen innan de skulle köras ner i gruvan och lastas med järnmalm.

Varningar innan olyckan

Den dagen olyckan inträffade fick hon information om att det var "blött i fickan". Det betyder att malmen som skulle tappas ner i vagnarna innehöll ovanligt mycket vatten. Det händer ibland och behöver inte innebära någon förhöjd säkerhetsrisk, det man gör är att man lastar vagnarna långsammare eftersom massan är mycket tyngre. Emilia åkte ner med tåget i gruvan och placerade den första vagnen under tappen. Det är tappen man öppnar för att fylla på vagnarna med malm.

Det kunde ha gått mycket illa

Den här gången gick det snabbt överstyr, malmen var så tung att tappen gav vika och det vällde fram blöt och tung malm över vagnen och in mot den kur där Emilia stod för att styra tappen. Emilia tryckte på nödstopp och ropade på hjälp från sina kollegor. Sekunder senare trycktes rutan i kuren in av malmmassorna och malmen var dessutom på väg mot dörren. Emilia kastade sig mot dörren, som öppnas utåt, och lyckades precis få upp den innan malmen täckte för den.

Händelsen anmäldes till arbetsmiljöverket

Hon klarade sig med några skrapsår och ett skadat knä som hon fick när ramlade inne i kuren på väg ut. Ingen annan skadade sig. Incidenten anmäldes som en arbetsplatsolycka och arbetsmiljöverket gjorde en utredning om hur man kunde öka säkerheten och undvika att det skulle inträffa igen. Emilia fick hjälp både av facket och sin arbetsgivare för att bearbeta händelsen och hon kunde snabbt återvända till sina dagliga arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren vidtog åtgärder

Händelsen bidrog till att LKAB förbättrade arbetsmiljön, man har gjort förstärkningar av kuren, bytt ut glaset till ett säkerhetsglas och åtgärdat vattenledningar för att minska risken att malmen blir blöt. I framtiden kommer också hela lastningsprocessen vara fjärrstyrd så att inga medarbetare behöver befinna sig i närheten av tappen och vagnarna.

FÖRTYDLIGA

1. Vad är det som hänt? Sammanfatta vad Emilia varit med om. Läs gärna texten ovan "Vad hände med Emilia" som förtydligar några av de saker som tas upp i filmen.

- Var hände olyckan?
- Vad var det mullret skulle varna för?
- Var det någons fel att olyckan skedde?
- Hur förklarar Emilia att hon klarade sig så bra?

PROBLEMATISERA

Hantera situationen

2. Hur tycker du att Emilia hanterade situationen?

3. Emilia säger att det var tur att det var hon och inte någon annan som råkade ut för olyckan. Vad menar hon med det?

Förebygga

4. Vad har företaget gjort för att undvika att detta händer igen? Kommer dessa åtgärder att göra att det som hände Emilia inte händer igen?

Följa upp

5. Varje år omkommer cirka 40 personer på grund av olyckor på arbetsplatsen. Förr var det betydligt fler. Håller du med Emilia om att det som hänt henne är en del av de mänskliga rättigheterna?

- Undersök vad som står i de mänskliga rättigheterna när det gäller arbete. Upplever du att dessa rättigheter följs i Sverige idag?

EGNA ERFARENHETER

6. Arbeta i mindre grupper. Har du själv varit med om någon farlig situation på arbetet eller i skolan? Berätta och reflektera kring hur det slutade och vad det var som fick dig att agera som du gjorde.

7. Diskutera vilka risker ni tror kan uppkomma på er framtida arbetsplats. Gör en lista i varje grupp och följ upp i helklass. Reflektera kring hur de upplevda riskerna kan undvikas eller i alla fall minimeras. Vem ska göra vad?

- Staten – lagar
- Kommunen/länsstyrelsen med flera – tillsyn
- Arbetsgivaren
- Facket
- Arbetstagaren

OLIKA RÖSTER OM KONSEKVENSER

Vad gör chefen om de anställda vägrar följa skyddsreglerna?

Artikel publicerad 14 september 2015 i webbtidningen arbetarskydd.se

Hur gör jag när en anställd vägrar följa skyddsreglerna, trots flera tillsägelser? Nästa gång jag är i närheten är det samma visa igen. Vad kan jag som chef göra? Vad kan arbetskamraterna göra? Skyddsombudet?

Maria Steinberg, forskare i arbetsmiljörätt vid Örebro universitet:

– Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetstagarna följer skyddsreglerna. En arbetstagare är skyldig enligt arbetsmiljölagen (3 kap. 4 §) att medverka till en bra arbetsmiljö. Det betyder att denna måste följa arbetsmiljölagens skyddsregler inklusive gällande föreskrifter inom området och interna skyddsregler.

En vägran att följa dessa är ordervägran. En sådan kan leda till omplacering och i sista hand till uppsägning. Vare sig arbetskamraterna eller skyddsombuden har några direkta rättsliga skyldigheter att säga till arbetstagaren.

Glenn Bergensstoff, regionalt skyddsombud på IF Metall Borås:

– Att ha en anställd person och en arbetskamrat som trotsar arbetsplatsens skyddsregler är självklart en mycket allvarlig sak. Jag tror att det är viktigt att ni sätter er ner tillsammans, chef och skyddsombud med den det berör och klargör tydligt vilka regler ni har.

Det är i det sammanhanget viktigt att förklara varför reglerna finns där, och vad som kan hända om man inte följer reglerna. Jag tror också det är mycket viktigt att tydligt klargöra vad konsekvensen kan bli om hen väljer att inte följa reglerna.

Lise-Lotte Argulander, förbundsjurist på arbetsgivarorganisationen Visita:

– Har ni klara och tydliga regler som alla anställda tagit del av och är införstådda med kan en vägran att följa dem ses som misskötsamhet. Första gången en anställd bryter mot en skyddsregel bör du som chef ha ett allvarligt samtal med personen om vikten av att följa skyddsregler. Hjälper inte detta kan du nästa gång ge den anställda en skriftlig varning och förklara att han eller hon riskerar att förlora jobbet om inte beteendet ändras.

FAKTA OM SÄKERHET PÅ ARBETSPLATSEN

Alla arbetsplatser ska ha tydliga rutiner, tekniska lösningar och skyddsutrustning som förhindrar olyckor på arbetsplatsen. Men det räcker inte med att bara ha rutiner och skyddsutrustningar, de anställda måste använda dem också. Därför är det minst lika viktigt att man på arbetsplatsen skapar en kultur, en attityd bland de anställda, där säkerhet är en självklarhet. Det ska till exempel vara en självklarhet att alla använder den skyddsutrustning som krävs vid olika arbetsuppgifter.

Ett bra sätt är att skapa denna kultur är arbetsgivare och anställda arbetar tillsammans och hittar lösningar och rutiner som fungerar och som alla är överens om. I det arbetet tar man tillsammans fram de rutiner som ska gälla.

Faktorer som bidrar till ett bra samarbete om säkerheten på arbetsplatsen:

- Att det finns en gemensam syn och delat ansvar.
- Att alla tycker det är viktigt med god säkerhet och en bra arbetsmiljö.
- Att säkerhetstänkandet är en självklar del av verksamheten.
- Att man satsar resurser och pengar på att skapa en säker arbetsplats, det är i längden positivt för ekonomin.
- Att beställare, upphandlare och kunder ställer krav.
- Att högsta ledningen föregår med gott exempel och ger stöd till mellanchefer när de tar säkerhetsbeslut som kan kosta tid och pengar.

Källa: Arbetsmiljöupplysningen

Vad händer om arbetsgivaren bryter mot lagen?

Varje år anmäls omkring 200 arbetsmiljöbrott, men det är inte så många av dem som prövas i domstol. Alla företag verkssamma i Sverige kan få betala böter, så kallad företagsbot, om de bryter mot reglerna. Summan på dessa böter sträcker sig från femtusen kronor till tio miljoner kronor. Ett företag kan få företagsbot:

- Om företaget inte har gjort vad som kan krävas för att motverka brottet.
- Om brottet har begåtts av någon i ledande ställning.
- Om brottet har begåtts av någon i företaget som har särskilt ansvar för tillsyn eller kontroll i verksamheten.

Det är åklagare eller domstol som beslutar om det ska bli åtal. Om åtal väcks kan det leda till en brottmålsrättegång i tingsrätten eller till ett strafföreläggande. Det sistnämnda blir aktuellt om företaget förklarar sig skyldigt och böterna inte överstiger 500 000 kronor. Om ett företag inte följer uppmaningarna om att vidta nödvändiga åtgärder för säkerheten på arbetsplatsen kan de få betala en sanktionsavgift. Det är en avgift som har införts nyligen och tanken är att den kan vara effektivare i vissa sammanhang än att straffa företagen med böter. Du kan läsa mer om hur detta fungerar på Arbetsmiljöverkets webbplats, www.av.se.

Vissa arbetsrättsliga mål tas upp av *Arbetsdomstolen*. Det handlar då om tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare och de kan själva väcka åtal här. I arbetsdomstolen kan bara arbetsgivares- och arbetstagares organisationer göra en anmälan. Arbetsdomstolen är inte aktuell för enskild person utan man måste vara medlem i facket och då är det personens fackförbund som driver ärendet där. Den som inte är fackligt ansluten är hänvisad till tingsrätten. Ett aktuellt fall i Arbetsdomstolen är de busschaufförer som nekades att vikariera med motiveringen att de var för gamla, över 70 år. Målet drevs av diskrimineringsombudsmannen och vanns av busschaufförerna som fick 40 000 kronor i ersättning för åldersdiskriminering. Företaget dömdes också att betala rättegångskostnaderna. Om du vill veta mer om Arbetsdomstolen sök på www.arbetsdomstolen.se

Vilket ansvar har arbetstagaren?

För det första måste arbetstagaren känna till, förstå och framför allt följa de rutiner och säkerhetsföreskrifter som finns på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagaren så att den kan göra detta. Om olyckan är framme måste arbetstagaren anmäla olyckan till arbetsgivaren som sedan ska skicka en anmälan vidare till Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan. Det är viktigt att även anmäla tillbud (händelser som skulle ha kunnat leda till en olycka) eftersom de kan vara en varningssignal som kan leda till förbättringar som gör att framtida olyckor kan undvikas. Anmälan om olyckor eller tillbud bör ske skriftligt så att de dokumenteras. En speciell blankett för detta bör finnas på alla arbetsplatser.

Hur ska jag agera om jag eller andra drabbas?

Om du eller andra drabbas eller om du upplever att säkerheten har brister så ska du rapportera detta. Det gör du i första hand till din arbetsgivare, ditt skyddsombud och/eller ditt lokalombud.

Vad kan min fackförening göra?

På din arbetsplats finns ett lokalombud från din fackförening. Denne kan du alltid kontakta för information om vad som gäller och för att få hjälp när något redan hänt. Du kan också ta kontakt med det lokala skyddsombudet för att få veta vad som gäller eller kanske rapportera eventuella säkerhetsrisker.

CASE OM SÄKERHET PÅ ARBETSPLATSEN

Här nedan följer ett antal tillbud och olyckor som anmälts till Arbetsmiljöverket för att sedan gå vidare till domstol. Händelserna har anmälts då någon av parterna anser att det föreligger någon form av brott:

Brott mot arbetsmiljölagen: Innefattar brott mot själva arbetsmiljölagen (AML), mot arbetsmiljöförordningen (AMF) eller mot Arbetarskyddsstyrelsens/Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). Många bestämmelser i föreskrifterna är direkt kopplade till ett straff.

Arbetsmiljöbrott: BrB, Brottsbalken kapitel 3, paragraf 10. När någon " uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall". Omfattar vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom samt framkallande av fara för annan.

En arbetsgivare kan bland annat dömas till:

Företagsbot: Kan drabba företag där arbetsmiljöbrott eller brott mot arbetsmiljölagen begåtts. Kräver inte att någon enskild pekats ut som ansvarig. Företagsboten är den i dag vanligaste påföljden.

Böter: Penningböter är mildast och dagsböter strängast. Kan bara drabba fysisk person.

Följande fem händelser är hämtade ur Arbetsmiljöverkets sammanställning över domar och godkända strafförelägganden i arbetsmiljömål 2013.

Gör så här

Arbeta med ett eller flera fall. Läs om händelsen och besvara frågorna, diskutera gärna i mindre grupper. Kolla sedan upp vad som hände och hur domstolen dömde i just det fallet, svar och kommentarer finns redovisade på en fristående sida. Diskutera gärna i mindre grupper era tankar kring händelserna och resultatet av de domar som dömts ut.

1. DÖDSOLYCKAN PÅ EDETS BRUK

Vid en olycka på pappersfabriken Edets bruk klämdes en maskinoperatör till döds i en konverteringsmaskin. Operatören klämdes ihjäl då maskinen startade när hon höll på att justera knivarna i den. Konverteringsmaskinen uppfyllde inte de grundläggande krav som gäller för skyddsanordningar.

Företaget hade inte gjort tillräckliga riskbedömningar av maskinen. Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdade att företaget var "vållande till annans död", enligt brottsbalken. Åklagaren krävde 1,5–2 miljoner i företagsbot.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vilka brister bidrog till olyckan?
2. Vem anser du hade störst ansvar för att olyckan inträffade?
3. Vad hade man kunnat göra för att undvika olyckan? Hade den anställde kunnat göra något? Vad hade arbetsgivaren kunnat göra?
4. Hur tror du att domstolen dömde i det här fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Företaget friades från ansvar.
 - b) Företaget dömdes, men slapp böter.
 - c) Företaget dömdes att betala 1,5 miljoner kr i företagsbot.

2. DEN EGNA BYGGSTÄLLNINGEN

En 18-åring som utbildade sig till plåtslagare skulle under höstlovet arbeta på sin praktikplats och tillsammans med handledaren lägga plåttak på ett fritidshus. Den befintliga byggställningen hade monterats på fel sida av huset och därför byggde de, på eget initiativ, en ny provisorisk träställning, helt utan skydd.

När 18-åringen tappade balansen och kanade av taket så föll han därför fritt cirka 3,5 meter till marken och skadade ryggen svårt. Hade byggställningen varit korrekt hade fallet inte varit lika allvarligt. Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdar att företaget var "vållande till kroppsskada" enligt brottsbalken. Åklagaren krävde företagsbot.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vilka brister fanns som bidrog till olyckan?
2. Vem anser du hade störst ansvar för att olyckan inträffade?
3. Vad skulle de ha kunnat göra för att undvika olyckan? Vad hade praktikanten och handledaren kunnat göra? Hade arbetsgivaren (byggföretaget) något ansvar?
4. Hur tror du att domstolen dömde i fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Företaget friades från ansvar.
 - b) Företaget dömdes, men slapp böter.
 - c) Företaget dömdes att betala 150 000 kr i företagsbot.

3. OLYCKA VID FRÄSMASKIN

En minderårig gymnasieelev, som genomgick arbetsplatsförlagt lärande (APL) på företaget, fick i uppgift att bearbeta detaljer i en fräsmaskin. Detta trots att det är förbjudet för minderåriga att arbeta vid den här typen av fräsmaskiner. Vid ett tillfälle lossade han detaljen innan spindeln slutat rotera och hamnat i viloläge. Eftersom fräsen fortfarande roterade när han lossade den, fastnade elevens handske i maskinen, och ärmen på tröjan drogs in i fräsen vilket ledde till att han fick en fraktur på handleden och en mindre tandskada.

Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdar att företaget var "vållande till kroppsskada", enligt brottsbalken. Åklagaren krävde företagsbot.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vilka brister fanns som bidrog till olyckan?
2. Vem anser du hade störst ansvar för att olyckan inträffade?
3. Vad skulle de ha kunnat göra för att undvika olyckan? Vad hade gymnasieeleven och handledaren kunnat göra? Hade arbetsgivaren något ansvar?
4. Hur tror du att domstolen dömde i fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Företaget friades från ansvar.
 - b) Företaget dömdes, men slapp böter.
 - c) Företaget dömdes att betala 75 000 kr i företagsbot.

4. MINDERÅRIG I ARBETE

Betongföretaget lät under sommaren en 14-åring (minderårig) arbeta åtta timmar per dag under 13 dagar trots att arbetstiden på skolfria dagar inte får överstiga sju timmar per dag.

Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdar att företaget brutit mot arbetsmiljölagen.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vems ansvar är det att se till att följa de arbetstidslagar som gäller för minderåriga?
2. Hur tror du att domstolen dömde i fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Betongföretaget friades från ansvar.
 - b) Företaget dömdes, men slapp böter
 - c) Företaget dömdes att betala 10 000 kr i företagsbot.

5. KOJAN PÅ SKOLGÅRDEN

En tioårig elev på en skola blev knuffad ner från en koja omkring två meter upp i ett träd. Eleven fick ett komplicerat benbrott. Kojan fanns på skolans område. Händelsen anmäldes inte till Arbetsmiljöverket av skolan, utan kom till verkets kännedom först ett år senare genom att elevens förälder gjorde en anmälan.

Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdar att rektorn på skolan brutit mot arbetsmiljölagen.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vems ansvar är det att se till att skolgården är en säker plats för eleverna?
2. Hur tror du att domstolen dömde i fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Rektorn friades från ansvar.
 - b) Rektorn dömdes, men slapp böter.
 - c) Rektorn dömdes att betala dagsböter.



CASE OM SÄKERHET PÅ ARBETSPLATSEN

Så här gick det

1. Dödsolyckan på Edets bruk

Dom: Företaget dömdes till 1,5 miljoner i företagsbot.

Företagets åtgärder: Alla liknande maskiner stängdes av och byggdes om av maskinleverantören i samverkan med de anställda. De anställda deltog i ombyggnadsprojektet och tränades och utbildades i de nya arbetssätt som blev följden av ombyggnaden. Alla bruk med denna typ av maskiner – även konkurrenterna – kontaktades om vad som hade hänt. Företaget hade nära kontakt med de anställda, de informerade om händelsen och tog hand om de anställdas oro på olika sätt. Många uppledde att de fick en väldigt bra stöttning. Det tyckte man även på Arbetsmiljöverket – *”Företaget har skött sig föredömligt efter olyckan och tagit väl hand om personalen efter olyckan, det ska de ha credit för”*, var ett omdöme efter olyckan.

Källa: Mål nr B 1256-11. <http://da.se/2011/10/tilla-edet-fann-ny-vag-efter-dodsolyckan/>

2. Den egna byggställningen

Dom: Talan om företagsbot ogillas.

Tingsrätten friade med motiveringen att byggbolagets företrädare gett de anställda instruktion om att uppföra en byggnadsställning, och att denna instruktion var att betrakta som en riskbedömning. Fallet överklagades till hovrätten.

Hovrätten friade med motiveringen att anställda brutit mot givna instruktioner, och att en regelrätt skriftlig riskbedömning inte skulle ha lett till att arbetena utförts med föreskrivet fallskydd och olyckan undvikits.

Källa: Mål nr B 1131-10.

3. Olycka vid fräsmaskin

Dom: Företagsbot 75 000 kr.

Kommentar: Valet av arbetsuppgifter hade inte gjorts med den omsorg som kan krävas, påpekade åklagaren. Företaget som ansvarade för praktikanten brast i rutiner och riskanalyser då det är förbjudet för minderåriga att använda fräsmaskin. Eleven hade inte heller fått tillräckliga instruktioner, eller visat att han haft tillräckliga kunskaper för att använda maskinen.

Källa: AM-179346-12

4. Minderårig i arbete

Dom: Företagsboten jämkad från 25 000 kronor till 10 000 kr.

Källa: AM-114709-12-90.

5. Kojan på skolgården

Dom: Rektorn på skolan dömdes att betala 30 dagsböter à 270 kr (8 100kr)

Källa: AM-78319-12.

TA REDA PÅ MER



Om du vill arbeta vidare med dessa frågor så presenteras här några bra länkar att börja med:

Arbetsdomstolen dömer i tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Talan kan bara väckas av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Att väcka talan är ungefär detsamma som att göra en anmälan. Här kan du hitta mer information om deras arbete och även domar i genomförda mål: www.arbetsdomstolen.se/pages/startPage.asp

Arbetsmiljöupplysningen är ett uppslagsverk om arbetsmiljö. Både arbetsgivares och arbetstagares organisationer ansvarar för sidan. Här kan du hitta information kring säkerhet på arbetsplatsen: www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Sakerhetskultur/

Arbetsmiljöverket, AV, är en myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor i Sverige. Här kan du hitta information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden när det handlar om säkerhet av olika slag. Du kan till exempel få information om skyddsutrustning: www.av.se/halsa-och-sakerhet/personlig-skyddsutrustning/

Tidningen Arbetarskydd. Sveriges oberoende nyhetstidning om arbetsmiljö når över 45 000 läsare. Nyhetstidningen *Arbetarskydd* står för en kritisk granskning av företeelser i Arbetsmiljösverige. Men är också ett konkret verktyg för dig i ditt arbetsmiljöarbete, oavsett vad du arbetar med och var. www.arbetarskydd.se

.....

Vad gäller på din APL-plats?

För dig som går på yrkesförberedande program ingår, som du vet, Arbetsplatsförlagt lärande, APL. Du kommer då att vistas på en arbetsplats där det yrke du utbildar dig till utövas. Det är viktigt att du vet vad som gäller på den arbetsplatsen när det gäller rättigheter och skyldigheter. Här kommer därför ett antal punkter som du kan ta reda på och checka av och som handlar om det tema som detta material fokuserar på, säkerhet på arbetsplatsen.

- Undersök vilka som är de största och vanligaste säkerhetsriskerna på din arbetsplats. Du kan hitta information om detta på nätet men även intervjua din handledare.
- Det är fler män än kvinnor som dör i arbetsplatsolyckor. Här får du veta varför: www.arbetarskydd.se/nyheter/olyckor/dodsolyckor/article3409144.ece



LÄRARHANDLEDNING

Schyssta villkor på arbetsplatsen

arenaskolinformation



INLEDNING

Syfte och avsändare

Fyra filmer om arbetslivet med tillhörande lärarhandledning är producerat av Arena Skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet med materialet är att ge elever på gymnasieskolan en fördjupad bild av några arbetsmiljöproblem på dagens arbetsmarknad.

Målgruppen för materialet är framför allt elever på gymnasieskolans yrkesprogram, men även de högskoleförberedande programmen kan använda materialet med stor behållning.

Tips! Ett sätt att bearbeta fakta kring arbetsmiljöfrågor och vilka lagar och regler som gäller där är att arbeta med Arena Skolinformations material *Arbetsmiljö*. Materialet kan gratis laddas ned eller beställas här: www.arbetslivskoll.se/larare/vart-material/materialet-arbetsmiljo-2/

Fyra filmer med lärarhandledningar

Materialet består av fyra korta filmer om arbetsmiljö som var och en behandlar ett speciellt tema kring arbetsmiljö.

Film 1 – Mobbing på arbetsplatsen. Den första filmen handlar om Linda som blev mobbad under tolv år på sin arbetsplats. Filmen belyser delar av de kränkningar som hon fick utstå samt belyser det mönster som uppstår på en arbetsplats där mobbning och kränkningar finns.

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen. Filmen tar upp en situation där en person uppträder våldsamt på ett socialkontor och hotar en socialsekreterare.

Film 3 – Säkerhet på arbetsplatsen. Här får vi möta Emilia som var med om en allvarlig arbetsplatsolycka i den malmgruva hon arbetade i.

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen. Vi får träffa personer som berättar om konsekvenserna de upplevt av att känna otrygghet i sin anställning. Vi får också höra om hur Jamshid och hans arbetskamrater förbättrade arbetsmiljön på sin arbetsplats.

Varje film är omkring sex minuter lång och belyser ett autentiskt fall. Till varje film finns ett material i lärarhandledningen som gör det möjligt för eleverna att bearbeta och fördjupa sig i temat.

Tanken är att man tillsammans först ser på filmen för att sedan arbeta vidare med valda delar av innehållet i lärarhandledningen. Filmerna finns att ladda ner/streama från www.arbetslivskoll.se

Innehållet i lärarhandledningen

Materialet i lärarhandledningen innehåller uppgifter som gör det möjligt för eleverna att bearbeta varje film/tema på olika sätt. Det går att variera arbetsformerna utifrån de behov och förutsättningar som finns i klassen.



Diskutera innehållet i filmen

Alla filmer inleds med några frågor i syfte att bearbeta innehållet i filmen. Här kan det vara lämpligt att inventera förkunskaper och låta eleverna diskutera och bidra med egna erfarenheter. Frågorna är sorterade under tre rubriker.

Förtydliga. Inledningsvis finns frågeställningar som kan användas för att förtydliga innehållet i filmen. Vad handlade den om? Vem drabbades och hur tänker eleverna kring det specifika fallet?

Problematisera. Därefter presenteras ett antal frågeställningar som problematiserar innehållet i filmen. Här lyfts perspektivet till en mer generell nivå, och eleverna kan arbeta med temat på en mer övergripande nivå. Att koppla det som händer till andra situationer: Vad finns det för lagar och riktlinjer som reglerar det aktuella arbetsmiljöproblemet? osv.

Egna erfarenheter. Avslutningsvis ges några frågor där eleverna kan bidra med egna erfarenheter från praktik eller andra arbetsplatser. Tanken är att de ska ges möjlighet att tolka filmens tema till det egna yrket. Tanken med frågematerialet är att du som lärare ska kunna bearbeta filmen på olika sätt, göra ett urval som du anser passar bäst för elevgruppen.

Faktablad

Till varje tema finns ett faktablad med en sammanfattning om vad som gäller för det aktuella temat, det handlar om definitioner av olika begrepp, vilka regler och riktlinjer som reglerar just det här området samt information om ansvar och hur man som anställd ska agera. Syftet med faktabladet är att eleven snabbt ska få hjälp att förstå och tolka det regelverk som finns kring det aktuella temat.

Tre case

Varje film utgår från ett autentiskt fall, vilket är bra då det är ett bra sätt att konkretisera problemet. Till varje film finns tre korta "case", berättelser, som gör det möjligt att bredda perspektivet och arbeta med andra fall inom temat. Varje case avslutas med ett antal diskussionsfrågor som både förtydligar och problematiserar händelserna i caset samt det övergripande temat på olika sätt.

Ta reda på mer

Avslutningsvis finns en sida med information om lämpliga länkar för att ta reda på mer om temat. Eleverna uppmanas att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning. Här ges också ett förslag på en checklista som kan användas för att ta reda på mer om det aktuella temat vid exempelvis praktik o dyl.

Kopplingar till kursplaner

I lärarhandledningen finns ett avsnitt med kopplingar till aktuella kursplaner. Utöver hänvisningar till ämnen inom olika yrkesprogram redovisas de kopplingar som kan göras till ämnet samhällskunskap. Hänvisningar ges till generella formuleringar gällande lagar och bestämmelser samt kunskapskrav där eleven förväntas känna till och kunna anpassa arbetsuppgifter till gällande lagar och bestämmelser.

Förslag på lektionsupplägg

En lektion, 45 – 60 minuter

1. Välj film på www.arbetslivskoll.se

Film 1 – Mobbning på arbetsplatsen

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen

Film 3 – Säkerhetsarbete på arbetsplatsen

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen

2. Titta på filmen tillsammans eller låt eleverna se den hemma som läxa.

3. Gör ett urval av frågor till filmen så att eleverna ges möjlighet att bearbeta och diskutera innehållet i den aktuella filmen. Här är det viktigt att ta vara på deras förkunskaper och eventuellt plocka upp delar som det kan vara lämpligt att fördjupa sig ytterligare i. Arbeta gärna i mindre grupper och låt grupperna redovisa för varandra, avsluta och sammanfatta i helklass.

4. I samband med att eleverna arbetar med innehållet i filmen kan det vara lämpligt att dela ut och låta eleverna ta del av faktabladet. Där finns en del förklaringar och begreppsdefinitioner och hänvisningar till gällande riktlinjer som ger eleverna underlag till mer kvalitativa diskussioner. Här kan det vara på sin plats att eleverna går ut på internet och söker mer fakta kring vad som gäller i det aktuella fallet, till exempel besöker arbetsmiljöverkets webbsida.

2–3 lektioner

5. Arbeta vidare med casen. Dela in klassen i mindre grupper och låt dem läsa och arbeta med de olika casen. Gör ett urval av frågorna och låt eleverna ta fram förslag på lösningar och idéer för hur de skulle agera i de olika situationerna. Här är det lämpligt att de hämtar ytterligare information om vad som gäller för deras yrke.

6. Låt eleverna presentera caset för övriga i klassen, därefter redovisa sina svar på de frågor de arbetat med.

7. Den som vill ha ett underlag för bedömning kan låta använda sig av sina kunskaper för att sammanfatta arbetet. Utgå från de lagar och riktlinjer som gäller i det aktuella fallet och låt dem resonera kring hur individer/grupper kan påverka eller påverkas på olika sätt.

Vidare fördjupning, praktikplats

8. Använd de avslutande delarna och låt eleverna fördjupa sig i det aktuella temat när de är ute på praktik. Låt dem sammanfatta en rapport om hur det ser ut på den arbetsplats de har praktiserat på.

KOPPLINGAR TILL KURSPLANERNA

Samhällskunskap

Ämnet samhällskunskap har tydliga kopplingar i form av kunskaper om mänskliga rättigheter samt hur det fungerar på arbetsmarknaden. Den som vill använda uppgifterna för bedömningar enligt kunskapskraven kan utgå från:

- Händelserna i filmen *påverkar och påverkas av* individer, grupper och samhällsstrukturer,
- Eleven analyserar orsaker och konsekvenser av händelser i filmen samt argumenterar för lösningar och egna åsikter.

Samhällskunskap 1a1 50 p

Förmågor som eleverna ska ges möjlighet att träna:

Kunskaper om demokrati och de mänskliga rättigheterna såväl de individuella som de kollektiva rättigheterna, samhällsfrågor, samhällsförhållanden samt olika samhällens organisation och funktion från lokal till global nivå utifrån olika tolkningar och perspektiv.

Kunskaper om historiska förutsättningar betydelse samt om hur olika ideologiska, politiska, ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.

Centralt innehåll

- De mänskliga rättigheterna; vilka de är, hur de förhåller sig till stat och individ och hur man kan utkräva sina individuella och kollektiva mänskliga rättigheter.
- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadens sätt att fungera, anställningsvillkor.

Kunskapskrav för e

- Eleven kan också **översiktligt** redogöra för de mänskliga rättigheterna. I sin analys förklarar eleven **enkla** samband och drar **enkla** slutsatser om likheter och skillnader mellan olika samhällens organisation. Dessutom kan eleven dra **enkla** slutsatser om hur nutida samhällsförhållanden, exempelvis arbetslivets utveckling, påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven kan analysera samhällsfrågor och identifiera **någon** orsak och konsekvens. I analysen diskuterar eleven **översiktligt** orsakerna och konsekvenserna samt möjliga lösningar på samhällsfrågorna. Eleven kan ge **enkla** argument för sina ståndpunkter och värderar med **enkla** omdömen andras ståndpunkter.

Programgemensamma ämnen

Vad gäller de programgemensamma ämnena så handlar det i stor utsträckning om att ha kunskaper om de lagar och riktlinjer som gäller för de olika yrkesinriktningarna. I de fall man vill använda uppgifter för bedömningar är det viktigt att eleverna har haft möjlighet att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning.

Centralt innehåll några exempel

- Lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet inom branscherna.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Kunskapskrav några exempel

- I arbetet redogör eleven för lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet. Dessutom arbetar eleven utifrån de krav på säkerhet och miljö som reglerar arbetet.
- Eleven redogör för olika lagar och andra bestämmelser som styr verksamheterna och tar utgångspunkt i dem i sitt arbete.
- Dessutom motiverar eleven sina val med hänsyn till hälsa, miljö och ekonomi samt utifrån lagar och andra bestämmelser.
- Arbetet utförs i enlighet med lagar och andra bestämmelser.

Exempel på programfördjupningar från några yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Fritids och friskvårdsverksamheter 200 p

- Lagar, förordningar och andra riktlinjer som styr fritids- och friskvårdsverksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik.

Socialt arbete 200 p

- Lagar, förordningar, internationella överenskommelser och riktlinjer för sociala verksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Sociologi 100 p

- Innebörden av integritet, social kontroll, segregering och marginalisering.
- Diskriminering, jämställdhet och likabehandling.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Ämne – Bygg och anläggning

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Förmåga att arbeta säkert med hänsyn till hälsa, arbetsmiljö och ergonomi.

Kurs – Bygg och anläggning 1

- Arbetsmiljö, hälsa, ergonomi och säkerhet samt riskbedömningar för arbetsuppgifterna.

Industritekniska programmet

Ämne – Människan i industrin

- Kunskaper om förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete och förmåga att ingripa vid olyckstillbud.

Kurs – Människan i industrin 1

- Introduktion till lagar och andra bestämmelser som reglerar produktion, företag och arbetsmarknad, till exempel bestämmelser om arbetsmiljö, anställningsskydd och arbetsrätt samt miljöbestämmelser och medbestämmandelagen.
- Förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vård- och omsorgsprogrammet

Ämne – Hälsa

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för hälsan samt förmåga att medverka till goda arbetsförhållanden.

Kurs – Ergonomi

- Arbetets och arbetsmiljöns påverkan på människors hälsa.

Examensmål

De tolv yrkesförberedande programmen har alla arbetsmiljö som en viktig del i utbildningen. I examensmålen finns formuleringar om hur frågor kring arbetsmiljö ska behandlas. Här nedan följer en genomgång av formuleringarna kring arbetsmiljö i examensmålen på de yrkesförberedande programmen.

Examensmål på yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ingå i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsmiljöröglar och säkerhetsbestämmelser.

El- och energiprogrammet

Säkerhetsfrågor är av yttersta vikt för arbete inom de olika yrkesområdena. Utbildningen ska därför leda till att eleverna blir väl förtrogna med nationella och internationella överenskommelser om teknologi, informationssäkerhet, standarder, arbetssäkerhet och arbetsmiljö.

Fordons- och transportprogrammet

Utbildningen ska utveckla elevernas kunskaper om nationella och internationella överenskommelser, lagar och andra bestämmelser inom valt yrkesområde. Dessa kunskaper är till exempel viktiga för att skapa en bra arbetsmiljö och förebygga arbetsskador.

Handels- och administrationsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsrätt, arbetsmiljö och diskrimineringsfrågor i arbetslivet.

Hantverksprogrammet

Eleverna ska lära sig ett serviceinriktat förhållningssätt och att utföra arbetet med kvalitet och ansvarskänsla samt att kunna arbeta enligt gällande arbetsmiljölagar och föreskrifter.

Hotell- och turismprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Industritekniska programmet

Inom området industriteknisk produktion ska utbildningen ge kunskaper om arbetets organisation, produktionsekonomi, resursanvändning samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Naturbruksprogrammet

Arbetsmiljöfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och främja god hälsa.

Restaurang- och livsmedelsprogrammet

Utbildningen ska även ge kunskaper i arbetsmiljö, försäljning, service, hygien, näringslära, specialkost och alkoholservering.

VVS- och fastighetsprogrammet

Utbildningen ska ge eleverna kunskaper om arbetsmiljöröglar och säkerhetsbestämmelser samt kännedom om nationella och internationella bestämmelser som gäller för yrket.

Vård- och omsorgsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper och insikter om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt om hur man kan samverka för att skapa goda och jämlika arbetsförhållanden.

Schyssta villkor på arbetsplatsen

FILM 4

Schyssta villkor på arbetsplatsen



Diskutera innehållet i filmen

FÖRTYDLIGA

Linda – personlig assistent

- Var arbetade Linda och vad hade hon för arbetsuppgifter?
- Linda säger att jobbet hon hade fick henne att känna sig stressad och otillräcklig. Varför då? Vilka känslor beskriver hon?
- Linda berättar att de ofta var underbemannade på arbetet. Vad innebar det för Linda och hennes kollegor?
- Linda ifrågasatte de ohållbara arbetsvillkoren på ett möte, vilka konsekvenser fick det?
- Vilka konsekvenser får otrygga anställningar för personalen och företagen, enligt Linda?
- Ungefär hur många personer mellan 16–24 år har ett mer eller mindre tillfälligt jobb? Varför ser det ut så tror du?

Linnea – butiksanställd

- Var arbetade Linnea och vad hade hon för arbetsuppgifter?
- I butiken hade de anställda kontrakt som gav dem minst 50 procent, med möjlighet till fler "tilläggsstimmar" vid behov. Vilka problem innebar deltidсанställningen för Linnea och hennes kollegor?
- "Här har jag inget mer att hämta", säger Linnea. Varför valde hon att säga upp sig och gå vidare?
- Ge exempel på konsekvenser som de otrygga anställningarna bidrog till på Linneas arbetsplats.
- Hur ska ett företag behandla sin personal för att fungera bra, enligt Linnea?

Jamshid – undersköterska

- Var arbetar Jamshid och vad har han för uppgifter?
- Vad krävs för att de anställda ska kunna göra ett riktigt bra jobb, enligt Jamshid.
- Vilka problem och brister fanns på hans arbetsplats?
- Hur gjorde han och kollegorna för att lösa situationen?
- Vad är viktigast för att göra ett bra jobb, enligt Jamshid?

PROBLEMATISERA

- Ge exempel på några typiska saker på en arbetsplats som skapar otrygga anställningsvillkor.
- Hur tycker du att man ska göra för att hantera en otrygg anställning? Ska man acceptera och köra på eller försöka säga ifrån med risk för obehagliga konsekvenser?
- Hur tycker du att de tre personerna i filmen hanterade sin situation? Skulle de ha kunnat göra på något annat sätt tycker du?
- Arbetsgivaren har givetvis ett stort ansvar för vilka anställningsformer och villkor som erbjuds. Varför tror du att en arbetsgivare väljer att ge de anställda otrygga anställningar? Vad tjänar de på det? På kort sikt? På lång sikt?
- På vilket sätt kan facket agera för att hjälpa till att skapa en tryggare situation för personerna i filmen?

EGNA ERFARENHETER OCH REFLEKTIONER

Börja med att besvara frågorna utifrån dina egna tankar och erfarenheter från arbetslivet.

Sammanfatta, jämför och diskutera sedan era erfarenheter i mindre grupper.

1. Har du själv varit med om att arbeta på en arbetsplats med otrygga anställningsformer? Vilka fördelar och nackdelar fanns det med de villkoren?
2. Har du erfarenheter från någon arbetsplats där de anställda har engagerat sig för att förändra något? Till exempel arbetstider, scheman eller brister i arbetsmiljön. Vad gjorde de? Hur gick det?
3. Hur ser det ut i den bransch ni ska arbeta i? Diskutera hur ni tänker kring arbetsvillkoren och de anställningsformer som ni kan tänkas möta. Gör en lista i varje grupp på tänkbara problem som ni kan stöta på.

Följ upp och jämför gruppernas listor i helklass.

Reflektera kring hur de upplevda problemen kan undvikas eller i alla fall minimeras. Vem ska göra vad?

- Staten – lagar
- Arbetsmiljöverket
- Arbetsgivaren
- Facket
- Arbetstagaren

Otrygga anställningar

Det samhälle vi lever i har förändrats oerhört bara under de senaste tjugo åren. I dag lever vi i ett så kallat 24-timmarsamhälle. Det innebär att många av samhällets funktioner ska vara tillgängliga dygnet runt 365 dagar om året. Det innebär att fler av oss måste arbeta på obehagliga tider, nätter och helger. Den svenska arbetsmarknaden påverkas alltså i högsta grad av samhällets förändringar.

Anställningsformer

Sammanfattningsvis kan man säga att det finns två typer av anställningsformer: **Tillsvidareanställning** och **tidsbegränsad anställning**. Huvudregeln är att tillsvidareanställningar är det som ska gälla. Tidsbegränsade anställningar, till exempel provanställning eller vikariat, är alltså undantag från huvudregeln. Vilka tidsbegränsade anställningar som är tillåtna finns bestämt i lagen om anställningsskydd som förkortas LAS.

Tillsvidareanställning

Det som förr kallades att ha ett "fast jobb" är det vi i dag kallar tillsvidareanställning. Det är den tryggaste anställningsformen det går att ha. Denna anställning fortsätter tills du själv eller din arbetsgivare säger upp dig. Uppsägningstiden är minst en månad, och beroende på hur länge man varit anställd så ökar månaderna. Det innebär att du slutar arbetet en månad efter att du eller din arbetsgivare sagt upp dig. Uppsägningstiden kan också se olika ut beroende på vilket kollektivavtal din arbetsgivare är ansluten till.

Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning innebär att du har ett kontrakt för en anställning som sträcker sig från ett startdatum till ett slutdatum. Du vet med andra ord när ditt arbete ska ta slut redan när du börjar. Det innebär vanligen att du bokas in för den faktiska arbetstiden som bestäms efter arbetsgivarens behov. Det kan handla om två månader, eller några timmar en dag.

Följande tidsbegränsade anställningsformer är tillåtna enligt lagen om anställningsskydd, LAS:

VIKARIAT är en anställningsform för att ersätta en person som är borta från jobbet på grund av till exempel sjukdom, semester, tjänstledighet och så vidare. Det måste framgå i anställningsavtalet vem vikarien ersätter.

ALLMÄN VISSTIDANSTÄLLNING är en tidsbegränsad anställning, arbetsgivaren behöver inte uppge några särskilda skäl till varför den är tidsbegränsad.

Det innebär att det som ofta i dagligt tal kallas **timanställning**, **sms-anställning** eller att arbeta som **timvikarie** är samma sak som att ha en **tidsbegränsad anställning**.

SÄSONGSANSTÄLLNING är en typ av tidsbegränsad anställning för arbeten som bara kan utföras under en viss tid på året, till exempel snöskottning, bärplockning eller turistverksamhet.

Provanställning

En provanställning får sträcka sig över högst sex månader och om inget meddelas under denna tid övergår den automatiskt i en tillsvidareanställning. Om du tidigare varit anställd hos samma arbetsgivare och utfört samma uppgifter, till exempel som vikarie, kan arbetsgivaren inte tillämpa provanställning för samma typ av arbete, den anses redan ha "prövat" dig. Vid en provanställning ska man ha lön. Att "provjobba" utan lön som ibland förekommer hos oseriösa arbetsgivare är inte samma sak som en provanställning.

Ha det på papper

Det är alltid bra att få ett skriftligt anställningsbevis. Är anställningen längre än tre veckor är arbetsgivaren skyldig enligt lag att ge ett skriftligt avtal. Där ska det bland annat framgå vilken lön, anställningsperiod, arbetstider och övriga villkor som gäller. Anställningsavtalet är till hjälp både för dig och arbetsgivaren, då vet båda vad som gäller och vad man kommit överens om.

Be om att få ta med dig anställningsbeviset hem och läs igenom det i lugn och ro innan du skriver under. Då har du möjlighet att ta reda på mer om du är osäker på vad det betyder. Till exempel kan det vara bra att gå igenom avtalet med den fackliga representanten på arbetsplatsen, de har kunskaper om gällande kollektivavtal.

Se upp med så kallade "solskensavtal", som innebär att arbetsgivaren vill att man bara jobbar när solen skiner och att man ska stanna hemma eller bli hemskickad när det regnar, och inte få någon lön. Har man blivit lovad ett arbetspass ska man också få betalt för det.

Från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning

Om du haft en tidsbegränsad anställning från och till under fem år hos samma arbetsgivare och den sammanlagda tiden du varit anställd, antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår det automatiskt till en tillsvidareanställning.

Anställning inom bemanningsföretag

Bemanningsanställda är en yrkesgrupp som blivit vanligare i dag. Det innebär att den anställda är anställd av ett bemanningsföretag som sedan erbjuder sina tjänster till andra företag. Som anställd är du med andra ord inte anställd på det företag du arbetar på och det innebär ofta att du kan få flytta runt mellan olika företag under olika långa tidsperioder.

FAKTA OM SCHYSSTA VILLKOR – ANSTÄLLNINGSFORMER

Heltid eller deltid

Som huvudregel är den ordinarie arbetstiden för en heltidstjänst 40 timmar per arbetsvecka, undantag kan göras från denna regel till exempel genom bestämmelser i kollektivavtalet som arbetsgivaren är ansluten till.

Heltid respektive deltid definierar hur hög sysselsättningsgrad den aktuella tjänsten har. Man kan vara tillsvidareanställd och arbeta heltid eller deltid, men man kan också ha en tidsbegränsad anställning och då arbeta heltid eller deltid.

Lagen om anställningsskydd (LAS)

Lagen om anställningsskydd är en av de viktigaste lagarna i det som kallas arbetsrätten. Lagen gäller alla arbetstagare förutom arbetstagare som:

- Har en företagsledande eller därmed jämförlig ställning.
- Tillhör arbetsgivarens familj.
- Är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll.
- Är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.
- Är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

I lagen finns regler för hur det ska gå till när någon anställs och när någon sägs upp. I lagen om anställningsskydd regleras arbetsgivarens rätt att säga upp eller avskeda anställda. Lagen ger till exempel tidigare anställda företrädesrätt till återanställning under vissa förutsättningar. Om det finns ett kollektivavtal på en arbetsplats är det vanligt att avtalet ersätter och/eller kompletterar lagens regler. Anställningsformer, turordningsregler vid uppsägning och företrädesrätt för återanställning är andra saker som tas upp i lagen.

Kollektivavtal

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare och anställdas fackliga organisationer, som reglerar till exempel löner, arbetstider, semester, sjuklön, pension, försäkringar, inflytande och uppsägningar. Många regler och bestämmelser på arbetsmarknaden gäller dessutom bara om det finns kollektivavtal. Kollektivavtalen kan vara små och lokala och gälla för en särskild arbetsgivare eller arbetsplats, eller stora och rikstäckande och gälla för alla arbetsplatser i hela landet inom en speciell bransch.

Fler och fler otryggt anställda i dag

Det säger sig självt att en tidsbegränsad anställning är otryggare än en tillsvidareanställning. I och med att du inte vet hur din arbetssituation kommer att se ut när arbetet tar slut är det svårt att planera för framtiden. Det kan till exempel vara svårt att få hyra en egen lägenhet eller ta lån för att köpa en bostad. Om du dessutom arbetar på timmar kan det behövas flera arbeten samtidigt för att kunna gå runt. Från arbetsgivarens håll är det ofta ekonomiska skäl som framhålls när det handlar om varför de anställer tidsbegränsat. De vill inte riskera att ha "för många" anställda. Det anknyter till det andra argumentet som är flexibilitet. I och med att en del av arbetsstyrkan är visstidsanställd kan man anpassa antalet anställda snabbare utifrån olika situationer.

I en rapport från Statistiska centralbyrån, SCB, från 2015 framkommer det att 17 procent av de anställda i dag är visstidsanställda. Det är med andra ord nästan 700 000 människor i Sverige i dag som är visstidsanställda. Kvinnor och unga är över-representerade. I åldern 16–24 är 52 procent av dem som har ett jobb visstidsanställda. Det är inte bara den enskilda individen med otrygg anställningsform som drabbas av stress och oro över framtiden, ny forskning visar att hela klimatet på arbetsplatsen påverkas negativt om andelen otrygga anställningar ökar.

Vilket ansvar har arbetsgivaren?

Enligt Arbetsmiljöverkets nya föreskrift AFS 2015:4 som träder i kraft i mars 2016 har arbetsgivaren ansvar att se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och vad man kan göra för att handskas med villkor på arbetsplatsen som leder till att de anställda blir stressade och mår dåligt. Att till exempel arbetstidernas förläggning inte leder till ohälsa, där ökade risker finns i till exempel nattarbete, delade arbetspass eller förväntningar på att ständigt vara nåbar. Det ansvar arbetsgivaren har när det gäller anställning styrs främst av LAS och eventuella kollektivavtal för den aktuella arbetsplatsen.

Vad händer om arbetsgivaren bryter mot lagen?

LAS är det som i första hand styr arbetsgivaren att agera på ett korrekt sätt. Om arbetsgivaren bryter mot LAS vid till exempel en uppsägning kan det bli fråga om att uppsägningen ogiltigförklaras eller om en ekonomisk kompensation i form av ett skadestånd för den drabbade.

Hur ska jag agera om jag eller andra drabbas?

Det är viktigt att dokumentera allt det som gäller ens anställning. Det är utifrån den dokumentationen det finns möjlighet att hävda sin rätt gentemot arbetsgivaren. Det är också ett viktigt underlag för de fackliga representanter som ska företräda en. Det som alltid ska sparas är anställningsbevis, lönespecifikationer och liknande. Det kan också vara viktigt att dokumentera de arbetstider man arbetat genom att spara scheman, mejl, sms och liknande och att föra anteckningar kring vilka tider arbetet bedrivits.

Vad kan min fackförening göra?

På din arbetsplats finns ett lokalombud från din fackförening. Denne kan du alltid kontakta för information om vad som gäller och för att få hjälp när något redan hänt. Många fackföreningar driver också nationellt opinionsarbete för att påverka politiker och arbetsgivare för att få en tryggare arbetsmarknad.

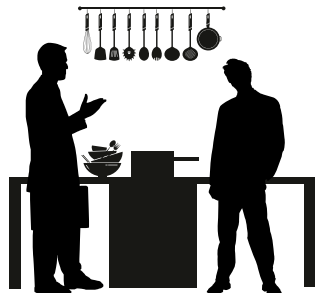
CASE OM SCHYSSTA VILLKOR

PROVJOBDET

Said är 20 år och har precis tagit studenten från hotell- och restaurangprogrammet, med bra betyg. Said är verkligen nöjd med sin utbildning och nu är han sugen på att komma ut och jobba på riktigt. De första sommarmånaderna var lite kärva, Said sökte några arbeten och skickade sitt cv till ett flertal arbetsgivare utan resultat. Men så en dag i slutet på sommaren får han kontakt med en nyöppnad restaurang som ligger i stadens centrum. Perfekt tänker Said, det där skulle verkligen vara ett bra jobb för mig. Han kollar till och med upp att restaurangen är ansluten till kollektivavtal.

Said sitter ner med restaurangchefen och får följande erbjudande.

”Kul att se dig, Said. Fina betyg! Vi tror att du skulle passa bra här på vår nya restaurang, det kommer ju att bli full fart nu till helgen. Vi hade tänkt att du ska få ”provjobba” hos oss den första veckan, utan lön. Det blir som en rullande anställningsintervju, och då får du chans att visa vad du kan och vad du går för. Efter provjobbet sitter vi ner och skriver kontrakt, diskuterar vilken lön som kan bli aktuell framöver och sånt där, om allt har funkade som det ska. Men, jag vill gärna ha besked nu, det är ju rätt många som sökt jobbet om du förstår vad jag menar.”



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vad tycker du att ska Said göra? Ta jobbet eller inte? Vad kan han göra?
2. Om Said tar provjobbet – vad kan han vinna/förlora på det?
3. Om Said inte tar provjobbet – vilka konsekvenser kan det få?
4. Finns det något som heter att ”provjobba”? Är det lagligt för en arbetsgivare att låta någon jobba gratis om man skrivit på ett kollektivavtal?
5. Hur skulle arbetsgivaren gjort tycker du? Vad säger kollektivavtalet?
6. Varför tror du att arbetsgivaren gör så här?
7. Läs mer om ett liknande fall: Vad hände i det fallet? www.folkbladet.nu/797383/kan-man-provata-gratis

VEM VÅGAR STÄLLA KRAV?

Mischa och Bobbo bor i en mellanstor stad mitt i Sverige och de är goda vänner sedan länge då de har gått i samma klass på gymnasiet. De umgås även en hel del på fritiden eftersom de har samma fritidsintresse. Förra året lyckades Mischa få en tillsvidareanställning på den stora butiken i utkanten av staden. Ett perfekt jobb, heltid, avtalsenlig lön och bra villkor.

För några månader sedan lyckades även Bobbo få anställning på samma företag, det var verkligen bra för Bobbo då han sökt en mängd jobb utan resultat. Men han fick inte någon tillsvidareanställning, i stället erbjuds han ett deltidsvikariat på 20 timmar i veckan (halvtid) under fyra månader. För att få ihop fler timmar är han så kallad inringningsvikarie, det betyder att han får hoppa in på kort varsel och vikariera för någon som är sjuk, eller om det behövs extra hjälp vid hög arbetsbelastning. Bobbo får ett sms med någon dags varsel, och då gäller det att svara på en gång annars tar någon annan vikarie timmarna. Ibland får han ihop bra med timmar, andra veckor blir det inte mer än de 20 timmar som finns i halvtidstjänsten. Det betyder att lönen är olika för varje månad, det kan skilja fler tusen kronor.

Mischa och Bobbo träffas ofta i fikarummet och pratar om arbetet, fritiden och framtiden.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

På vilket sätt påverkas Mischa och Bobbo av sina anställningar? Vem har störst möjlighet att göra saker i livet? Här är några saker som kom upp i förra veckan. Diskutera och resonera kring vilka möjligheter de ha att ta del av följande händelser..

- De tillhör samma kompisgäng som ofta hittar på olika saker. Nu har kompisgänget bestämt att de ska åka utomlands för att vandra en vecka.
- Båda har en partner som de trivs med. Partnern vill gärna att de åker på semester över jul, till släktingarna där hemma.
- Båda bor i andra hand och de vill verkligen hitta en egen lägenhet. I veckan fick de erbjudanden om lägenheter i det nybyggda bostadsområdet utanför staden.
- Stämningen bland personalen har blivit sämre på sista tiden, det är dags att säga ifrån, någon måste informera chefen för att få i gång ett samtal. En förbättring måste till. Vem har minst att riskera på att ta ett samtal med chefen och ställa krav?

ATT SKAPA BÄTTRE VILLKOR

- Varför gör arbetsgivaren så här tror du? Vem förlorar på det? Vem kan agera och göra något så att det blir bättre? Arbetsgivaren? Mischa? Bobbo? Facket? Diskutera.
- Vilket är mest effektivt om man vill skapa förändring för bättre villkor? Kämpa på egen hand eller gå ihop flera och göra det gemensamt? Diskutera och resonera om fördelar och nackdelar med att kämpa själv eller tillsammans.

Röster från osäkra arbetsplatser

Här följer några röster från unga som har osäkra anställningar inom olika yrken. Välj ett eller flera citat och diskutera.

- Försök beskriv hur arbetssituationen ser ut utifrån det som framgår av citatet. Vad är det för typ av anställningsform? Vilka problem ger personen uttryck för?
- Vilka konsekvenser kan det leda till?
- Vad kan man göra för att skapa en förbättring? Vem kan göra något?
- Hur tänker du kring att arbeta under liknande förhållanden?

"Inför varje månad är det helt kaos för att få ihop jobbscheman. Jag har inte råd att säga nej till jobb, kan bli jobb på kvällar, helger, med mera."

"En ledig dag är aldrig en ledig dag utan snarare en dag utan arbete. Jag kan aldrig koppla av på riktigt."

"Varje vecka är det oklart hur många timmar man får jobba. Ibland sover jag med mobilen för att inte missa samtal från arbetsgivaren. Man vill ju inte hamna utanför listan på de som kan jobba."

"Jag kallas 'ring och springpojke', jag får ta de timmar jag får. Då försöker jag hela tiden prestera 100 procent för att få arbetsgivaren att förstå att jag är värd att anställa."

"Man vill ju inte lägga sig i eller ställa för höga krav för då det kan slå tillbaka på mig själv. Då kanske de inte ringer och då får jag inget jobb alls och det är ju ännu värre."

"Arbetsgivaren utnyttjar otryggheten. Det råder en hel del sexism på jobbet bland annat från arbetsgivarens sida."

"Många har otrygga anställningar i butiken, ingen vågar säga något eller klaga, hela stämningen i

TA REDA PÅ MER



Om du vill arbeta vidare med dessa frågor så presenteras här några bra länkar att börja med:

Lagen om anställningsskydd, LAS

Lagen har varit aktiv sedan 1982 och ses av många som en självklarhet på den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock olika uppfattningar om hur LAS bör se ut såväl bland arbetsmarknadens parter som bland de politiska partierna. Ur de anställdas perspektiv är LAS ett skydd mot att till exempel bli av med sitt arbete utan förvarning och på oklara grunder. Ur ett arbetsgivarperspektiv ses ibland LAS som ett hinder från att anställa vem man vill och något som därigenom minskar flexibiliteten. Här följer några länkar där du kan fördjupa dig i argumenten för och mot LAS i dess nuvarande form:

www.sydsvenskan.se/opinion/aktuella-fragor/avskaffa-las-lagen-om-anstallningsskydd/

www.pt.se/opinion/debatt/avskaffa-las-9268783.aspx

nyheter24.se/nyheter/kronikor/776658-det-ar-svart-att-bli-fast-anstalld-i-dag-och-las-gor-det-annu-varre

www.gp.se/nyheter/debatt/1.758048-det-finns-ingen-poang-med-att-avskaffa-las

Vill du veta mer kan du också undersöka de politiska partiernas och organisationers åsikter i frågan via deras webbplatser. Hittar du inget konkret där mejla dem och fråga.

Otrygga anställningsvillkor

Det har på senare tid höjts flera röster kring de konsekvenser ökningen av otrygga anställningsvillkor för med sig. Detta gäller i högsta grad ungdomar då de är en grupp som ofta arbetar under dessa villkor. Här följer några länkar där du kan fördjupa dig lite i olika resonemang kring detta:

www.aftonbladet.se/ledare/ledarkronika/danielswedin/article20377124.ab

<http://www.dn.se/debatt/repliker/kraftfullare-foreskrifter-fran-arbetsmiljoverket-behovs/>

http://www.lo.se/start/nyheter/allt_fler_har_otrygga_anstallningar_visar_ny_rapport_fran_lo

TA REDA PÅ MER

Arbetsmiljöupplysningen är ett uppslagsverk om arbetsmiljö. Både arbetsgivares och arbetstagares organisationer ansvarar för sidan. Här kan du hitta information kring vad som är speciellt med att arbeta åt ett bemanningsföretag:
www.arbetsmiljoupplysningen.se/Yrken/Anstalld-pa-bemanningsforetag/

Arbetsmiljöverket, AV, är en myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor i Sverige. Här kan du hitta information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden när det handlar om säkerhet av olika slag. Du kan till exempel få information om vilka rättigheter du har som nyanställd i ditt första jobb:
www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/unga-i-arbetslivet/

Vad gäller på din APL-plats?

För dig som går på yrkesförberedande ingår, som du vet, Arbetsplatsförlagt lärande, APL. Du kommer då att vistas på en arbetsplats där det yrke du utbildar dig till utövas. Det är viktigt att du vet vad som gäller på den arbetsplatsen när det gäller rättigheter och skyldigheter. Här kommer därför ett antal punkter som du kan ta reda på och checka av och som handlar om det tema som detta material fokuserar på, anställningsvillkor.

- Undersök vilken form av anställning som är vanligast på arbetsplatsen.
 - Hur ser detta ut i jämförelse med hela din yrkesgrupp. Information om detta kan du få från den eller de fackföreningar som organiserar de arbetande på arbetsplatsen. Det kan också finnas statistik hos Statistiska centralbyrån, SCB.
 - Hur ser detta ut jämfört med andra liknande yrkesgrupper?
 - Vad drar du för slutsatser utifrån detta ovan när det gäller ditt kommande yrkesliv?
- Prata med arbetsgivaren för att få hans inställning och motiv till olika anställningsformer.