

# Ta tag i stress och

Stress och mobbning är ofta som elefanten i rummet – alla ser problemet men ingen gör något. Mer än tre år efter att reglerna för organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) infördes är undanflykterna fortfarande många. Här är några tips på hur ni kan komma förbi dem.

## "Vi har inga sådana problem hos oss"

1 Att chefen inte känner till problem betyder inte att allt är bra. Om man väntar tills någon slår larm kan ohälsan redan vara ett faktum. Arbetsgivaren ska undersöka om det finns RISK för ohälsosam arbetsbelastning, om arbetstiderna kan medföra en risk och om det finns risk för kränkande särbehandling. Riskbedömningarna ska leda till åtgärder. **Börja med en kartläggning om ni inte redan gjort det. Det finns enkäter att ladda ner gratis på internet.**

## "Det är så svårt"

2 Om cheferna inte vet vad de ska göra, får de ta reda på det! Läs föreskrifterna och Arbetsmiljöverkets vägledning. Ta hjälp av företagshälsovård eller experter hos Prevent och Sunt arbetsliv. De har också mycket gratismaterial. **Kanske kan chefer och skyddsombud gå en kurs tillsammans?**

## "Någon annan har koll"

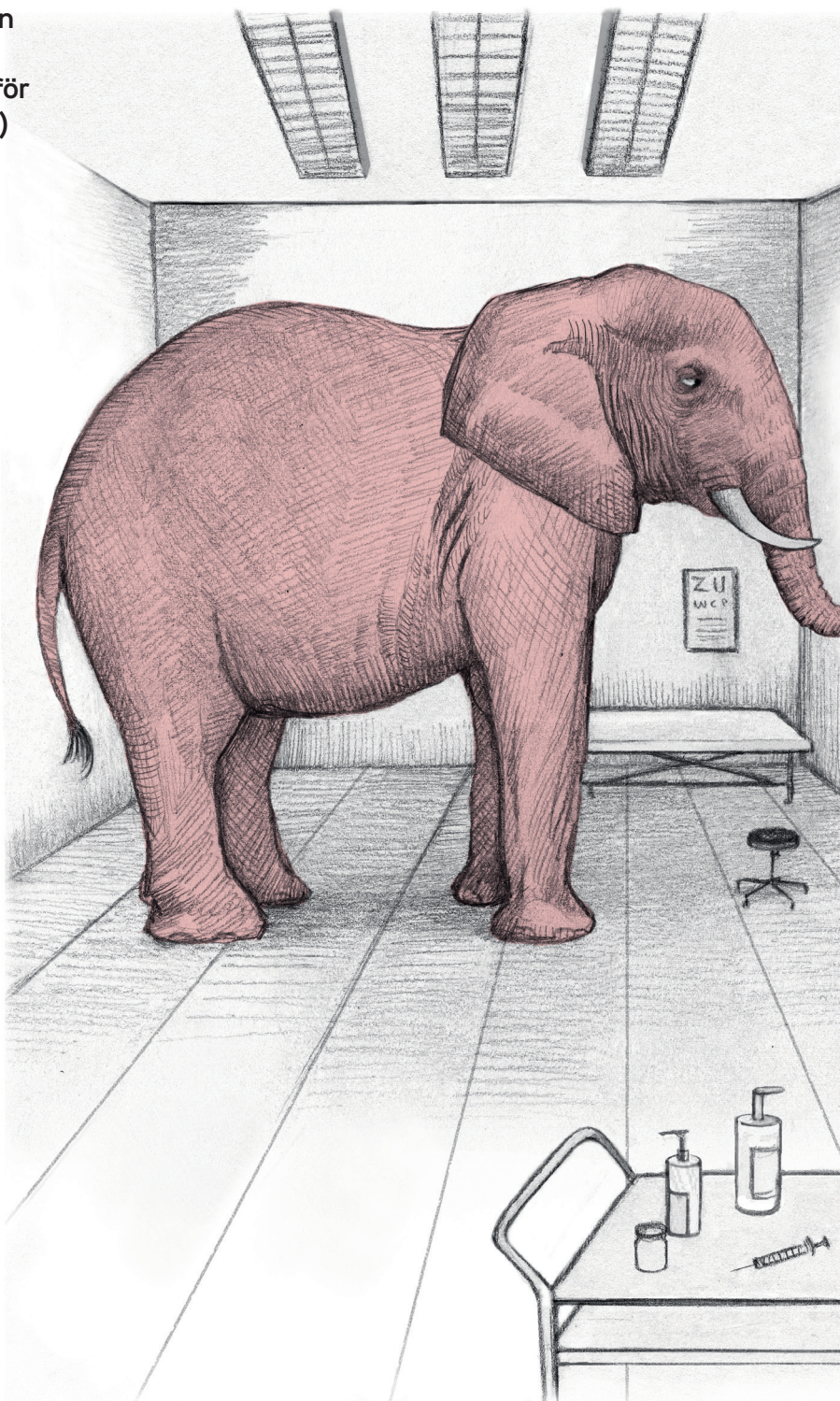
3 Det räcker inte att vd har gått en kurs. Alla chefer ska ha kunskap om OSA och vad de ska göra till exempel mot kränkande särbehandling. **Det ska finnas handlingsplaner och rutiner för vem som ska göra vad. Om ni saknar det: Se till att chefen tar tag i det och att arbetstagarna får medverka.**

## "Det har vi redan gjort"

4 Det räcker inte med en punktinsats. När ni undersökt, riskbedömt och åtgärdat problem ska det följas upp. **Arbetsmiljön förändras, så undersökningar måste göras om med jämna mellanrum.**

## "Vill inte tränga mig på"

5 Om någon på jobbet verkar må dåligt är det **arbetsgivarens ansvar** att undersöka om det orsakas av arbetsmiljön och vad som kan göras för att underlätta på jobbet. Det spelar ingen roll om det handlar om fysiska eller psykiska problem.



Elefanten i rummet: Problem som kräver uppmärksamhet.

# mobbing

ILLUSTRATION: JOHANNA MAGORIA



Läs mer  
i *Arbetsguide till*  
OSA på [arbetet.se](http://arbetet.se)



## Grundkurs i OSA

Det finns tre huvudområden när man gör riskbedömningar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön:

### 1. ARBETSBELASTNING

- ▶ Råder balans mellan krav och resurser? Räcker resurserna – som bemanning, kompetens, arbetsredskap och tid – för att klara kraven?
- ▶ Är det klart vad som ska göras och hur arbetet ska prioriteras?
- ▶ Är arbetet känslomässigt tungt? Krävs det mer resurser för att hantera det bra?

### 2. ARBETSTID

- ▶ Innebär arbetstidens förläggning risk för ohälsa?
- ▶ Är arbetspassen lagom långa? Finns det tid för återhämtning och sömn?
- ▶ Är fritiden verkligen ledig, det vill säga fri från jobbsamtal och mejl?

### 3. KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

- ▶ Förekommer det – eller finns det risk för – mobbing och trakasserier?
- ▶ Är det tydligt att kränkande särbehandling inte accepteras?
- ▶ Finns det klara rutiner för hur problemen ska hanteras?

## Till sist: Några tips på vägen

### Kompensera inte – larma!

Strunta inte i toapaus, fika eller lunchrast för att du inte hinner. Slå i stället larm till din närmsta chef. Arbetsgivaren ska se till att du har en rimlig arbetsbelastning och tid till återhämtning. Ta stress och press på allvar. Det är din hälsa det handlar om.

### Om chefen inte lyssnar då?

Kontakta ditt skyddsombud om chefen inte agerar när det handlar om stress och kränkande särbehandling. Skyddsombudet kan kräva att arbetsgivaren följer OSA-föreskrifterna och anmäla till Arbetsmiljöverket om det ändå inte sker. Du kan också anmäla till Arbetsmiljöverket som enskild arbetstagare. En sådan anmälan får vara anonym.

## FACKLIG: SÅ JOBBAR VI MED OSA



**Moa-Sara Marakatt, skyddsombud på Gränna äldreboende, Kommunal**

– Vi har arbetsplatsträffar och försöker fånga upp vad som behöver göras. Just nu har vi en stor förändring av schemaläggningen och alla omorganisationer skapar stress. När det gäller tips är det viktigt att försöka skapa en bra arbetsmiljö i det lilla. Säg hej, se dina arbetskamrater och bjud på ett leende. Tillsammans kan vi öka trivselen.



**Lena Smersfeldt, huvudskyddsombud på Nordic Paper i Säffle, Pappers**

– Vi har gjort en enkät och tagit in extern hjälp på vissa ställen efter det. Men det är svårt när folk jobbar dygnet runt. Det går inte att samla alla för en kickoff eller ett möte. Jag tycker att vi borde gå psykosociala arbetsmiljöronder ibland, för enkäter säger inte allt.



**Pekka Ylioja, huvudskyddsombud Barilla, Filipstad, Livs**

– Ärligt talat har vi nästan inte jobbat med det alls under de ett och ett halvt år jag varit huvudskyddsombud. Vi har till och med blivit nekade utbildning, men nu har vi en ny ledning och hoppas komma i gång med arbetet före årsskiftet. Mitt tips är att skaffa information. Har man inte koll kan man inte gå in i förhandlingar och ställa

## Så ska man jobba med OSA

**OSA ska vara en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebär att arbetsgivare återkommande ska:**

- ▶ Undersöka hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön faktiskt är.
- ▶ Göra riskbedömningar.
- ▶ Åtgärda problem.
- ▶ Följa upp resultaten.