

SÅ FUNKAR DET PÅ JOBBET

– en tidning om löner, arbetstider, friskfaktorer
och annat som det kan vara bra att ha koll på
när du jobbar





Innehållsförteckning

Att tänka på inför sommarjobbet	5
Lagar och regler på jobbet.....	10
Vem bestämmer din lön?.....	19
Vad får oss att må bra på jobbet och i skolan?.....	22
Ordlista om arbetslivet	32

Den här tidningen handlar om saker som det kan vara bra att ha koll på när du ska jobba. Den innehåller fem artiklar som handlar om till exempel hur löner sätts, vad som får oss att må bra på jobbet och vad du ska tänka på när du sommarjobbar.

Tidningen är producerad av Arena Skolinformation som skapar utbildningsmaterial om arbetslivet i nära samarbete med ett antal fackförbund. Artiklarna riktar sig främst till elever på gymnasiet och har tillhörande diskussionsfrågor. Några av artiklarna finns även inlästa som ljudbok. För dig som vill använda artiklarna i din undervisning finns en lärarhandledning med uppgifter om läsförståelse, skrivövningar om olika texttyper och övningar om att hålla muntlig presentation

På arbetslivsskoll.se hittar du lärarhandledningen, fler artiklar samt alla våra andra utbildningsmaterial.

Så funkar det på jobbet – en tidning om löner, arbetstider, friskfaktorer och annat som det kan vara bra att ha koll på när du jobbar

© Arena Skolinformation 2026

Text: Staffan Kahn

Grafisk form: Jonna Rösmark

Att tänka på inför sommarjobbet

I den här artikeln tar vi upp några saker som det kan vara bra att tänka på innan du söker ett sommarjobb eller ett extrajobb.



Skriv alltid ett anställningsavtal

Du ska alltid ha ett anställningsavtal när du arbetar. Där står vilka villkor som gäller för anställningen. Anställningsavtalet är bra att ha om det blir problem på din arbetsplats. Innan du skriver på ett anställningsavtal är det viktigt att läsa igenom det noga och kontrollera att allt stämmer.

I ditt anställningsavtal ska det stå vilken lön du har och om det finns tillägg för till exempel obekväm arbetstid. I anställningsavtalet ska det också finnas information om mellan vilka datum du ska arbeta, dina arbetstider och hur många timmar per vecka du ska jobba. Det bör även framgå vilken anställningsform du har och vad som är dina arbetsuppgifter. Om arbetsgivaren lovar något muntligt så bör det också skrivas in i anställningsavtalet.

Förhandla din lön

Ett sommarjobb är ofta ett första steg in på arbetsmarknaden. Om du börjar med för låg lön kan det påverka dig i flera år. Kolla med facket vad som är den rekommenderade lönen för den typ av jobb du ska ha. Kom ihåg att lönen alltid ska anges exklusive semesterersättning.

Du ska alltid få lön

Det är okej att provjobba men du ska alltid få lön för ditt arbete. Gå aldrig med på att arbeta gratis. Hör av dig till facket om en arbetsgivare erbjuder dig att arbeta utan lön. För det får de inte göra.

Ha koll på dina arbetsvillkor

Jobba säkert och följ de regler som finns om till exempel hygien och skyddsutrustning. Om du ska jobba på kvällar eller helger har du oftast rätt till ersättning för arbete på obekväma arbetstider (ob-ersättning).

Ring facket innan något händer

Du kan alltid ringa facket och kolla vad som gäller kring löner och villkor. Du kan även bli medlem i ett fackförbund. Det är billigare när du är ung och studerar och det kan hjälpa dig ur många svåra situationer i framtiden.

Fråga om det finns kollektivavtal

Om arbetsplatsen har kollektivavtal är du garanterad en avtalsenlig lön som förhandlats fram mellan fack och arbetsgivare. Det finns inga lagstadgade minimilöner i Sverige så på arbetsplatser utan kollektivavtal kan arbetsgivaren betala i princip hur låga löner som helst.



I många kollektivavtal finns även tillägg för obekväm arbetstid och övertid. Ett kollektivavtal innebär också att du kan vara säker på att du är försäkrad under den tid du arbetar och att det betalas in pengar till din pension.

Kolla upp ditt kollektivavtal

Inom alla yrken är det olika saker som är extra viktiga att tänka på. Därför är kollektivavtalen utformade för att skapa goda arbetsvillkor för en specifik arbetsplats eller bransch. Oavsett var du ska jobba kan det alltid vara bra att kolla upp vad det står i det kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen eller i branschen där du ska jobba.

Ska du arbeta inom service, som butik, café eller restaurang, kan det vara bra att känna till vilken ersättning för arbete på kvällar och helger som finns i kollektivavtalet. Detta gäller även om du ska jobba inom vård och omsorg som till exempel personlig assistent. Ska du arbeta med försäljning eller marknadsundersökningar kan det vara bra att veta vilken som är din garanterade grundlön oavsett hur mycket du säljer. Om du ska arbeta på lager eller inom bygg eller industri så kan det vara bra att känna till vilka bestämmelser om skiftarbete och lönetillägg för farliga eller slitsamma arbetsuppgifter som finns i kollektivavtalet.

Om du ska fakturera

För kortare uppdrag kan det hända att du blir erbjuden ett uppdrag där du inte är anställd utan fakturerar genom eget företag eller en faktureringsjänst. Då är det extra viktigt att kolla upp vad som gäller, till exempel att det betalas in tjänstepension för dig när du arbetar och att du är försäkrad på jobbet.

När du fakturerar är det du själv som sätter din lön. Men hur stor lönen blir avgörs av vad du gör upp med din uppdragsgivare om ersättning och villkor. Inför dessa förhandlingar behöver du fundera på vad som är en rimlig ersättning för det arbete du utför. Ofta finns rekommenderade ersättningsnivåer från fackförbunden inom branschen som kan vara till hjälp.

Arbete åt plattformsföretag

I den så kallade gigeekonomin eller plattformsekonomin anlitas du för kortare uppdrag som förmedlas genom digitala plattformar. Detta är vanligt inom serviceyrken som till exempel taxiförare och matbud, men sprider sig till allt fler områden. Det är vanligt att uppdragstagarna använder sin egen utrustning och tvingas konkurrera med varandra om uppdragen.

Arbetsmiljön är ofta dålig och ersättningen låg. Vem som är ansvarig för arbetsmiljön och vad som händer om någon skadar sig är ofta otydligt. Arbetsvillkoren kan se väldigt olika ut beroende på vilket plattformsföretag du arbetar för. Villkoren kan även skilja sig åt för olika uppdrag inom samma företag.

Därför är det viktigt att ta reda på vad som gäller om du ska ta uppdrag åt ett plattformsföretag. Kolla upp vad som är den garanterade ersättningen per dag och hur många timmar du behöver arbeta för att få ihop en okej dagsinkomst. Du bör även ta reda på vilken utrustning som behövs, vem som bekostar den och vad som händer om den går sönder. Samt vad som gäller om du blir sjuk eller skadar dig.

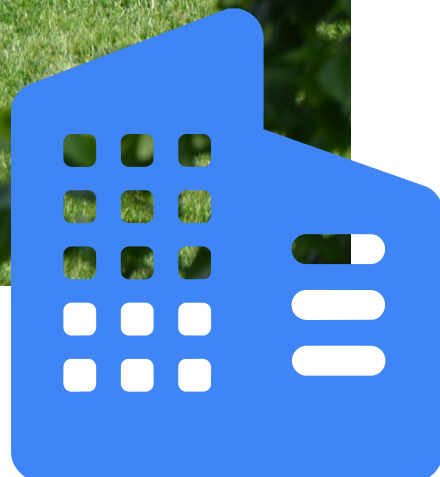
Jobba aldrig svart

Om du jobbar svart betyder det att varken du eller arbetsgivaren betalar skatt. Det innebär att både du och din arbetsgivare bryter mot lagen och inte betalar in din del till det gemensamma såsom sjukhus och skola. Arbetsgivaren har en skyldighet att betala in en inkomstskatt för alla som jobbar i företaget. Det blir också svårt för dig om du vill skriva upp den erfarenheten i ditt cv eller om någon ringer till din tidigare arbetsplats för att ta referenser. Om du skulle skada dig på jobbet är du inte heller försäkrad. Får du din lön svart får du inte pengar inbetalda till din pension och din sjukpenning (som gör att du kan vara sjukskriven med sjuklön).

Diskussionsfrågor till artikeln

1. Var skulle du vilja sommarjobba eller extrajobba?
2. Hur är arbetsvillkor och löner där? Hur kan du ta reda på det?
3. Vad är det viktigaste att tänka på när du ska sommarjobba eller ta en annan tillfällig anställning?





Lagar och regler på jobbet

Hur många timmar får jag arbeta? Vad gäller om jag blir sjuk? Vem bestämmer över min semester och vad menas med obekväm arbetstid? Det och mycket mer får du svar på i denna artikel om lagar, avtal och regler i arbetslivet. Artikeln är ett utdrag från materialet *Arbetslivet – om arbetsmarknaden i Sverige och världen*.

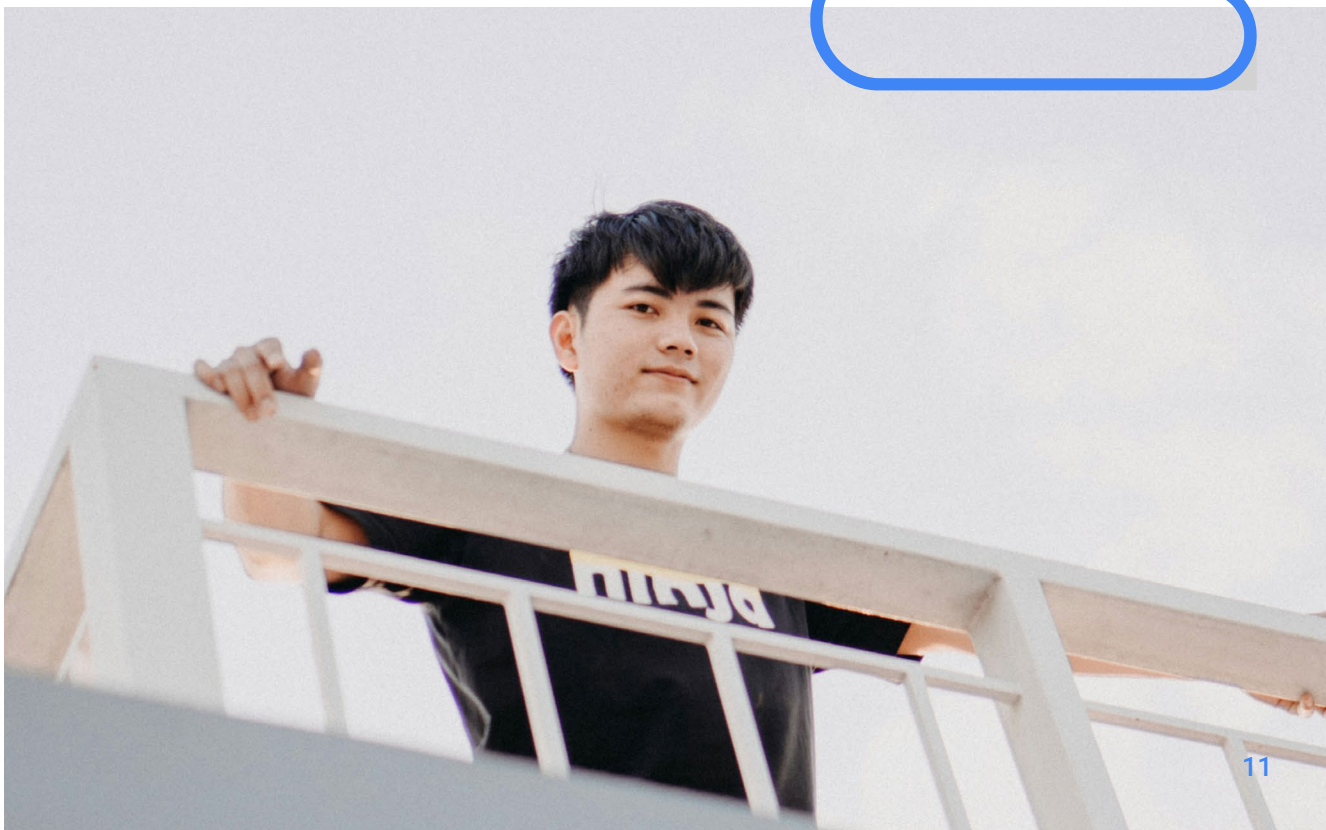
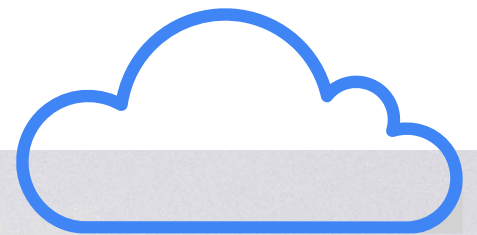


Kollektivavtal

På den svenska arbetsmarknaden görs mycket av arbetsvillkoren upp i förhandlingar mellan fack och arbetsgivare. I de kollektivavtal som förhandlas fram för en arbetsplats eller en bransch regleras till exempel löner, ledighet, arbetstider, försäkringar och pensionsinbetalningar. Nio av tio anställda omfattas av kollektivavtalen.

Kollektivavtalen kan beskrivas som ett utbyte mellan anställda och arbetsgivare. För arbetsgivaren innebär kollektivavtalet en försäkran om att arbetet kommer att löpa på under kända villkor under avtalsperioden. Dessutom får inte de anställda strejka för att försöka förbättra sina villkor när avtalet väl är underskrivet och klart. Det kallas fredsplikt. Fredsplikten upphör när avtalsperioden löpt ut eller avtalet sägs upp. Genom avtalet vet arbetsgivaren på förhand hur stora löneökningarna kommer att bli. De anställda får sina löner och anställningsvillkor reglerade i avtalet. För de anställda betyder avtalet att de satt ett pris på sitt arbete. Under det priset får inte arbetsgivaren gå. Kollektivavtalen ger alltså arbetsgivare och anställda en gemensam uppfattning om vilka regler och villkor som gäller på arbetsplatsen.

Om det finns ett kollektivavtal på din arbetsplats gäller det dig oavsett om du är medlem i ett fackförbund eller inte. Men systemet med kollektivavtal förutsätter att både anställda och arbetsgivare är organiserade.



Arbetsplatser utan kollektivavtal

Även om många omfattas av kollektivavtal finns det arbetsgivare som inte vill ha kollektivavtal på sin arbetsplats. Om du jobbar på en arbetsplats som saknar avtal är det extra viktigt att kontrollera vilka löner och villkor arbetsgivaren erbjuder, eftersom hen då har rätt att erbjuda sämre villkor än de som finns i kollektivavtalen. Att en arbetsplats saknar kollektivavtal behöver visserligen inte betyda att löner och villkor är sämre, men risken finns. Eftersom det inte finns någon lag i Sverige som reglerar hur låg lön en arbetsgivare som saknar kollektivavtal får betala kan lönen vara mycket lägre än på arbetsplatser med kollektivavtal.

På en arbetsplats utan kollektivavtal är det arbetsgivaren som ensam bestämmer anställningsvillkoren. Arbetsgivaren behöver enbart rätta sig efter de lagar som gäller. Kollektivavtalen säger att arbetsgivaren ska betala en rad förmåner för de anställda, som till exempel flera försäkringar och särskilda pensionsinbetalningar. Finns inget kollektivavtal behöver arbetsgivaren inte göra det. Pensionen kan kännas avlägsen i början av arbetslivet, men när du går i pension kan det innebära många tusen kronor i månaden. En arbetstagare som saknar kollektivavtal omfattas inte av fredsplikt. Det är alltså tillåtet att strejka för att få till stånd ett kollektivavtal.





Viktiga lagar på arbetsmarknaden

Medbestämmandelagen (MBL)

Medbestämmandelagen ger anställda rätt att ta del av information om och påverka hur deras arbete ser ut. Detta görs oftast genom den lokala fackklubben. Lagen kräver att arbetsgivare informerar facket om större förändringar på arbetsplatsen och ger facket rätt att förhandla. Här beskrivs även vad ett kollektivavtal är och när man som anställd får strejka.

Lagen om anställningsskydd (LAS)

Lagen om anställningsskydd bestämmer hur reglerna ser ut på arbetsmarknaden gällande när en arbetsgivare får säga upp anställda, och vad som krävs för uppsägning. Inom lagen står det även om turordningsregler vid uppsägning och förtur vid nyanställningar, samt om olika tidsbegränsade anställningar och hur länge en provanställning får pågå. LAS diskuteras ofta i politiken, där det finns olika åsikter om hur lagen bör utformas. I oktober 2022 infördes flera förändringar i LAS samtidigt som ett nytt omställningsstöd för studier infördes. De nya reglerna gör det lättare för arbetstagare att få en tillsvidareanställning och heltid. Samtidigt som det förenklar för arbetsgivare vid uppsägningar.

Arbetsmiljölagen (AML)

Arbetsmiljölagen reglerar vad som är tillåtet på arbetsplatser kopplat till arbetsmiljö och hur man ska förhindra olyckor och risker på arbetsplatserna. Här står även hur arbetsgivaren ska samarbeta med skyddsombuden som är de anställdas företrädare i arbetsmiljöfrågor.

Förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen tydliggör hur en arbetsgivare får behandla någon som är fackligt aktiv på en arbetsplats. Här står bland annat att en förtroendevald inte får sparkas från sitt jobb på grund av sitt engagemang, att arbetsgivaren inte får undanhålla information från fackklubben och att en fackligt engagerad inte får behandlas annorlunda än andra anställda på grund av att den är med i facket.

Föräldraledighetslagen

Föräldraledighetslagen handlar om att en förälder har rätt till ledighet från jobbet i 480 dagar i samband med föräldraskap för att ta hand om sitt barn. Föräldrarna har tillsammans cirka 1 år räknat i dagar som de kan ta ut som ledighet med 80 procent av sin lön. Man har även rätt till ledighet när barnet är sjukt.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen gäller bland annat i arbetslivet och bestämmer att man inte får diskriminera en annan människa på grund av kön, etnicitet, sexuell läggning, sexuell identitet eller uttryck, funktionsvariation eller ålder. Att behandla eller säga att någon är sämre för att den tillhör någon av de här grupperna får man inte göra enligt lagen.

Dataskyddsförordningen (GDPR)

Dataskyddsförordningen reglerar hantering av personuppgifter. Den reglerar vilken sorts uppgifter som en arbetsgivare kan samla in och lagra om sina anställda och när detta är tillåtet och inte.

Lagarna gäller alla som arbetar

De här lagarna gäller alla som arbetar i Sverige. Men många arbetstagare i Sverige har fler rättigheter genom de kollektivavtal som tecknats mellan fack och arbetsgivare för en bransch eller på en arbetsplats.

Arbetsmiljöföreskrifter reglerar arbetsmiljön

För att förbättra arbetsmiljön på Sveriges arbetsplatser finns utöver lagar även en stor mängd specifika arbetsmiljöföreskrifter, som kan hittas på Arbetsmiljöverkets webbplats. Det finns till exempel föreskrifter om nattarbete, ensamarbete och vad som gäller för ungdomars arbetsmiljö.





Exempel på vad som gäller enligt lag och avtal

Semester

Hur många semesterdagar du har rätt till beror på lag, kollektivavtal och vad du och din arbetsgivare har kommit överens om. Tänk på att man skiljer på rätten till ledighet och rätten till ersättning under ledigheten. Den svenska semesterlagen ger alla anställda rätt till fem veckors semester per semesterår. Av dessa har du som anställd rätt till fyra veckors sammanhängande semester under juni-augusti. Har du en kortare anställning eller hoppar in på timmar så får du oftast semesterersättningen utbetald vid varje lön. Semesterersättningen är 12 % extra och beräknas på den lön du tjänat in.

Arbets tid

Arbets tids lagen anger hur lång tid du får arbeta i sträck. I denna lag finns regler för hur mycket ledighet du som anställd ska ha. Det inkluderar: dygns vila, veckovila och rätt till pauser. Enligt arbets tids lagen ska du ha:

- 11 timmars dygns vila, det vill säga minsta tid mellan två arbetspass.
- 36 timmars veckovila. Minsta möjliga sammanhängande tid som du ska vara ledig under en vecka.
- 8 timmar/dag, 40 timmar/vecka. Detta är ordinarie arbets tid, vissa heltidsanställningar har enligt avtal kortare arbetsvecka.
- Nattarbete klockan 22.00–06.00. Arbete under den här tiden räknas som nattarbete och har egna regler.
- 30 minuter lunchrast/dag. Arbets tids lagen anger inte hur lång rasten ska vara, men praxis i Sverige är mellan 30 och 60 minuter lång rast.
- Rast var femte timme. Du har rätt till minst en rast var femte timme.

Övertid

När arbetsgivaren vill att du arbetar mer än den ordinarie arbets tiden som gäller enligt lag eller i kollektivavtalen räknas det som övertid (kallas mertid om du inte arbetar heltid). Då ska du få extra ersättning. Hur mycket bestäms i kollektivavtalen. Ibland får du ersättning i form av extra ledig tid, så kallad kompensationsledighet, vardagligt kallat komp. I dag är det vanligt för tjänstemän att ha flexibel eller så kallad oreglerad arbets tid. Detta innebär att man själv (inom givna gränser) reglerar sin arbets tid. När det är mycket att göra kan man behöva jobba mer, vilket man själv kan reglera med att jobba mindre vid ett annat tillfälle. Men i snitt ska man inte jobba mer än heltid. Arbetsgivaren brukar ibland kompensera bortfallet av övertidsersättning med högre lön eller några dagars extra semester. Men detta gäller inte inom alla branscher.





Försäkring

Genom kollektivavtalen är du försäkrad på flera olika sätt. Innehållet i försäkringarna varierar beroende på kollektivavtal. Till exempel om du skadar dig eller har sönder något på din arbetsplats så ersätter försäkringarna skadorna i högre grad.

Föräldraförsäkring

I Sverige finns en föräldraförsäkring som innebär att ett barns föräldrar får så kallad föräldrapenning när de är föräldralediga. Den täcker nästan 80 procent av lönen, upp till en viss gräns. Genom kollektivavtalen får föräldern även föräldralön, som betalas av arbetsgivaren. Föräldralönen kompletterar föräldrapenningen så att den totala ersättningen blir högre.

A-kassa

A-kassan (arbetslöshetskassan) fungerar som ett skydd om du skulle vara utan jobb under en period. Under ett antal månader får du högst 80 procent av din inkomst. Men a-kasseersättningen kompenserar inte dem som har en högre lön eftersom den bara ger den 80-procentiga ersättningen upp till en viss nivå.

Därför har många fackförbund försäkringar som täcker mellanskillnaden, så kallade inkomstförsäkringar. Du kan vara med i enbart a-kassan utan att vara medlem i facket och vice versa. Du behöver aktivt gå med i båda. Tänk på att man måste ha varit med i a-kassan flera månader, medan man jobbar, innan man har rätt att få ersättning från a-kassan.

Pension

Alla arbetsgivare är skyldiga att betala in pensionsavgifter för de anställda. För alla anställda som omfattas av kollektivavtal görs också ytterligare en pensionsinbetalning, som ger en extra pension. Den kallas avtalspension eller tjänstepension. För dem som har en hög inkomst blir avtalspensionen en stor del av den totala pensionen eftersom den statliga pensionen endast beräknas på inkomster upp till en viss nivå.

Anställningsavtal

Som nyanställd behöver du se till att det skrivs under ett anställningsavtal/bevis. Där står vilka villkor som gäller för anställningen. Där ska det framgå när arbetstiden är lagd och om det är reglerad eller oreglerad arbetstid som gäller. Om något krånglar på arbetsplatsen kan anställningsavtalet bli extra viktigt. Innan du skriver på ett anställningsavtal är det viktigt att läsa igenom det noga och kontrollera att allt stämmer. Du kan be någon som är fackligt aktiv kontrollera att allt stämmer, eller ringa facket.

Diskussionsfrågor till artikeln

1. Vad är de största skillnaderna på en arbetsplats med kollektivavtal och en där det saknas?
2. Vilken är den viktigaste lagen som gäller arbetslivet?
3. Hur skulle det se ut i arbetslivet om dessa lagar och regler inte fanns?
4. Vad är det viktigaste att tänka på när du ska sommarjobba eller ta en annan tillfällig anställning?

Vem bestämmer din lön?

Vem bestämmer din lön? Finns det minimilöner i Sverige? Det och mycket mer får du svar på i denna artikel som handlar om löner. Artikeln är ett utdrag ur materialet *Arbetslivet – om arbetsmarknaden i Sverige och världen*.



Din lön?

Det finns olika sätt att undersöka om den lön en arbetsgivare erbjuder är rimlig. Till att börja med bör man kontrollera att det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen. Därefter kan man undersöka vad andra tjänar i just den branschen du söker jobb inom, genom att kontakta facket. Direkt på arbetsplatsen eller centralt – många fackförbund har ett särskilt telefonnummer med rådgivare som kan svara på frågor om lön. Inför en diskussion med arbetsgivaren om lönen kan det också vara bra att undersöka om det finns andra förmåner på arbetsplatsen. Det är något facket kan upplysa om.

Ingen minimilön

Sverige har ingen minimilön fastställd i lagen. Löner är en av de saker som görs upp i kollektivavtal som förhandlas fram mellan fack och arbetsgivare

Hur förhandlas lön om det inte finns kollektivavtal?

För den som arbetar på en arbetsplats som saknar kollektivt gäller inga regler om lönesättning. Eftersom Sverige saknar lagstiftade regler för hur låga löner arbetsgivarna kan betala, minimilöner, betyder det att de som är anställda på den här typen av företag helt saknar skydd. Arbetsgivaren kan alltså betala i princip hur låga löner som helst och är dessutom inte skyldig att följa andra fördelningsprinciper som kollektivavtalet innehåller. Om det inte finns ett kollektivavtal är arbetsgivaren inte skyldig att löneförhandla med dig eller ditt fackförbund, men kan naturligtvis välja att göra det ändå.

Jobba svart

Om du jobbar svart är det inte säkert att du får någon lön alls. Att jobba svart betyder att varken du eller arbetsgivaren betalar skatt. Det innebär att både du och din arbetsgivare bryter mot lagen och inte betalar in din del till det gemensamma såsom sjukhus och skola. Arbetsgivaren har en skyldighet att betala in en inkomstskatt för alla som jobbar i företaget. Det är också svårt för dig att skriva upp den erfarenheten i ditt cv, ifall någon ringer till din tidigare arbetsplats för att ta referenser. Om du skulle skada dig på jobbet är du inte heller försäkrad. Om du får din lön utbetald svart får du inte pengar inbetalda till din pension och din sjukpenning (som gör att du kan vara sjukskriven med sjuklön).



Anställningsavtal

Din lön ska stå på ditt anställningsavtal. Du ska alltid ha ett anställningsavtal när du arbetar. Där står vilka villkor som gäller för anställningen. Spara anställningsavtalet så att du ser vad du och din chef kommit överens om. Anställningsavtalet är bra att ha om det blir problem på din arbetsplats. Innan du skriver på ett anställningsavtal är det viktigt att läsa igenom det noga och kontrollera att allt stämmer. Du kan be någon som är fackligt aktiv kontrollera att allt stämmer, eller ringa facket.

Diskussionsfrågor till artikeln

1. Varför har vi inga minimilöner i Sverige?
2. Hur sätts löner i Sverige?
3. Vad finns det för risker med att jobba svart?
4. Vad bör du tänka på gällande lön och arbetsvillkor innan du sommarjobbar eller tar en annan tillfällig anställning?



Vad får oss att må bra på jobbet och i skolan? En artikel om friskfaktorer

Den här artikeln handlar om friskfaktorer, saker som gör att vi mår bra på jobbet eller i skolan. Artikeln bygger på en forskningsstudie om friska arbetsplatser från Suntarbetsliv. Delar av innehållet är hämtade från materialen *Arbetsmiljö – så funkar det* och *Entreprenörskap – en praktisk handbok*. Artikeln tar även upp regelverket kring arbetsmiljöarbete och olika exempel på friskfaktorer.



Alla har rätt till en bra arbetsmiljö

En bra arbetsmiljö ger oss förutsättningar att göra ett bra jobb, och gör vi ett bra jobb blir arbetsplatsen både säkrare, roligare och mer effektiv.

Begreppet arbetsmiljö omfattar flera olika delar. En del är den **fysiska arbetsmiljön**. Det kan till exempel handla om att ljus och ventilation ska vara anpassade för ditt jobb. Det handlar också om att förebygga risker för olyckor som att halka eller göra sig illa på en maskin. Arbetsmiljö handlar också om att man inte ska bli sjuk av jobbet. De andra delarna är den **organisatoriska** och den **sociala arbetsmiljön**. Även arbetsmiljön när du jobbar på distans är inräknad inom arbetsmiljön. När de som jobbar på en arbetsplats är stressade eller mår dåligt på grund av jobbet hänger det ofta samman med hur arbetet är organiserat, det vill säga den organisatoriska arbetsmiljön. Det kan bero på att alla inte vet vem som ska göra vad, att det är bristande kommunikation eller att man har för mycket att göra på för kort tid. Den sociala arbetsmiljön handlar om hur du har det tillsammans med dina kollegor. Den som känner sig ensam eller oaccepterad på en arbetsplats kan må dåligt och uppleva stort obehag av att varje dag behöva stå ut med det.

Sjukskrivningar på grund av stress allt vanligare

En undersökning från Försäkringskassan visar att antalet stressrelaterade sjukskrivningar ökade från 34 700 år 2019 till 43 500 år 2024. Det är en ökning med 25 % och den högsta nivån av sjukskrivningar på grund av stress någonsin.

Undersökningen visar att det är dubbelt så vanligt med sjukfrånvaro på grund av stress för kvinnor som för män. Sjukfrånvaro på grund av stress är vanligast för personer mellan 30 och 39 år och hos personer med barn mellan 3 och 8 år.

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen reglerar vad som är tillåtet på arbetsplatser kopplat till arbetsmiljö och hur man ska förhindra olyckor och risker på arbetsplatserna. Här står även hur arbetsgivaren ska samarbeta med arbetsmiljöombudet (kallas även skyddsombud) som är de anställdas företrädare i arbetsmiljöfrågor. Det är alltid arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön på en arbetsplats.



Frisk- och riskfaktorer

Att se till att arbetsmiljön är bra på en arbetsplats handlar till stor del om att uppmärksamma och utveckla det som gör att människor mår bra på en arbetsplats, så kallade friskfaktorer. Friskfaktorer är sådant som får människor att trivas och må bra, hemma och på arbetet. Riskfaktorer är sådant vi vill minska, som medför risker för sjukdom och skador.

Arbetsmiljöombud och arbetsgivare arbetar tillsammans med friskfaktorer

Arbetsmiljöombudet och arbetsgivaren arbetar tillsammans med att kartlägga och främja friskfaktorer. I det arbetet kan de ha stor hjälp av Arbetsmiljöverket som är den myndighet som är ansvarig för att lagar om arbetsmiljö och arbetstider följs. De tar fram olika arbetsmiljöföreskrifter, så kallade AFS:ar. Föreskrifterna finns till för att reglera vad man får och inte får göra på arbetsplatsen kopplat till arbetsmiljön. De delas upp i olika föreskrifter som hanterar olika specifika arbetsmiljöfrågor. Det kan till exempel gälla nattarbete, kemikaliehantering och ergonomi. Det finns även en hel del forskning som kan vara till hjälp i arbetet med att identifiera och utveckla friskfaktorer.

Åtta friskfaktorer som kännetecknar friska arbetsplatser

I ett forskningsprojekt om friska organisationer undersökte Suntarbetsliv vilka faktorer som kunde förklara att anställda i vissa kommuner och landsting hade lägre sjukfrånvaro än andra. I studien identifierades åtta friskfaktorer som bidrog till att hålla nere sjukfrånvaron hos de anställda.

De åtta friskfaktorerna var:

1. en rättvis och tydlig organisation
2. närvarande och engagerade ledare
3. delaktighet och inflytande
4. kommunikation och återkoppling
5. prioritering av arbetsuppgifter
6. kompetensutveckling
7. systematiskt arbetsmiljöarbete
8. tidiga insatser vid sjukfrånvaro.

En rättvis och tydlig organisation

Medarbetarna mår bättre när de upplever att beslut är väl motiverade och rättvisa och det är tydligt vem som bestämmer vad.

Närvarande och engagerade ledare

En viktig friskfaktor är ledare som sätter upp tydliga mål och litar på och ger ansvar till medarbetarna samtidigt som de är tillgängliga och ger stöd när det behövs.

Vad är en bra chef?

Att ha en bra chef är något som många tycker är viktigt för att de ska trivas med sitt jobb. Vad som är en bra chef är väldigt personligt. Saker som brukar förknippas med en bra chef är att den är bra på att lyssna och uppmuntra medarbetarnas förslag och idéer och att den tar tag i problem. Samt har visioner och idéer för hur verksamheten kan utvecklas och förbättras och verktyg för att genomföra dessa. Det brukar också nämnas att det är viktigt att chefen ställer rimliga krav på de anställda och ser till att det går att kombinera arbete med privatliv. Samt att den försöker skapa gruppsamhörighet och teamkänsla.

Delaktighet och inflytande

De anställda mår bättre på arbetsplatser där det finns rutiner och strukturer för att tillvarata de anställdas idéer och det är möjligt att påverka sin arbetssituation och utvecklingen av verksamheten.



Ett möjlighet att påverka sin arbetssituation är utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef. Om du arbetar på en arbetsplats med kollektivavtal har du oftast rätt till ett årligt utvecklingssamtal med din chef. Ett kollektivavtal är ett avtal mellan fack och arbetsgivare om till exempel löner, arbetstider, försäkringar och pensioner. Om du arbetar på en arbetsplats utan kollektivavtal kan du be din chef om ett utvecklingssamtal. Utvecklingssamtalet bör skiljas från lönesamtalet.

Exempel på saker som kan tas upp på utvecklingssamtalet:

1. *Din arbetsprestation*
Vad som har gått bra och mindre bra. Vad som har varit utvecklande och hur du hanterat det som varit svårt.
2. *Din arbetssituation*
Dina arbetsuppgifter. Arbetsbelastningen. Arbetsmiljön på arbetsplatsen. Förslag på förbättringar.
3. *Samarbetet med chefen och hur arbetsplatsen fungerar*
Vad fungerar bra och mindre bra i samarbetet mellan chef och medarbetare? Eventuella förändringar som är på gång och hur de påverkar medarbetaren.
4. *Kompetensutveckling*
Vilka behov av kompetensutveckling finns?
5. *Framtiden*
Hur ser du på din yrkesframtid på längre sikt?



6. Individuell utvecklingsplan

Utvecklingsområden. Kommande arbetsuppgifter.
Tidsplan och eventuell budget.

Medbestämmandelagen ger anställda rätt att påverka

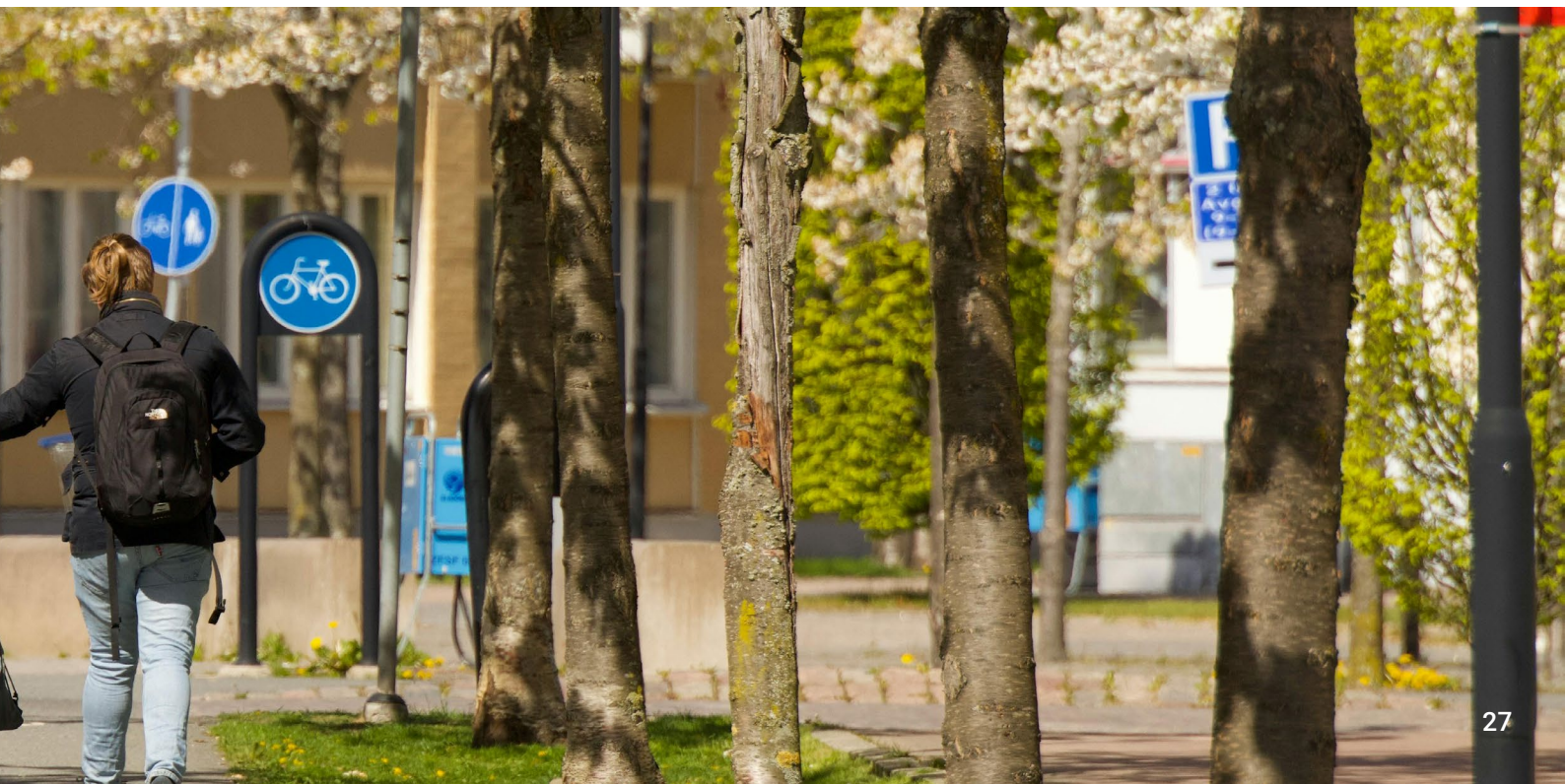
De anställdas inflytande över verksamheten regleras i lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL. Lagen, som även kallas medbestämmandelagen, ger anställda rätt att ta del av information om och påverka hur deras arbete ser ut. Detta görs oftast genom den lokala fackklubben. Lagen kräver att arbetsgivare informerar facket om större förändringar på arbetsplatsen och ger facket rätt att förhandla. Här beskrivs även vad ett kollektivavtal är och när man som anställd får strejka.

Kommunikation och återkoppling

På arbetsplatser med ett öppet samtalsklimat och god kommunikation mår de som arbetar bättre. Ett sånt klimat kännetecknas bland annat av att återkoppling ges på beteenden och hur de påverkar verksamheten och att sakfrågor hanteras utan att de blir personliga.

Kreativa arbetsplatser

Att vara kreativ och aktiv och förverkliga idéer är något som efterfrågas och behövs överallt. Arbetsplatser där det skapas en kreativ arbetskultur och där det finns former för att tillvarata medarbetarnas idéer är ofta både attraktiva arbetsgivare och framgångsrika i sin verksamhet. Det finns många metoder för att skapa en kreativ och bejakande arbetsmiljö.



Prioritering av arbetsuppgifter

De anställda mår bättre när de är trygga i prioriteringen av sina arbetsuppgifter. Det underlättas av att det finns ett pågående samtal och en gemensam bild av vad som är deras viktigaste arbetsuppgifter och att de får hjälp att prioritera vid hög arbetsbelastning.

Kompetensutveckling

Om medarbetare får möjlighet att lära av varandra och möjligheter att utvecklas inom organisationen genom till exempel utbildning eller byte av arbetsuppgifter så mår både organisationen och medarbetarna bättre.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Goda rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet med att bedöma risker för ohälsa och olyckor och identifiera vad som fungerar bra på arbetsplatsen är en avgörande faktor för de anställdas välmående. Det är även viktigt att det görs åtgärder för att förebygga risker och att dessa följs upp. Systematiskt arbetsmiljöarbete består av att undersöka arbetsförhållanden, bedöma risker, göra en handlingsplan och kontrollera. Arbetstagarna och skyddsombudet (kallas även arbetsmiljöombud) ska vara med i det här arbetet. Det är viktigt att chefen får veta hur alla inblandade upplever arbetsmiljön. Om det finns studerandeskyddsombud på arbetsplatsen ska de också kunna vara med.

Skydds rond

Vid en skydds rond ska arbetsgivarens skyddsansvariga, skyddsombud och berörda arbetstagare delta. Skydds ronden kan ske genom ett sammanträde eller genom att gå runt på arbetsplatsen och inspektera. Skydds rond ska gälla både för fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Skyddskommittén eller skyddsombud och arbetsgivare kommer överens om på vilket sätt skydds ronden ska genomföras. I vissa fall går det att ta hjälp av företagshälsovården, en extern resurs som arbetar med att förebygga arbetsmiljörisker. Den arbetar också med arbetsanpassning och rehabilitering för dem som har blivit sjuka.

Arbetsmiljöundersökningar

Ett annat sätt att kartlägga arbetsmiljön på en arbetsplats är att göra olika typer av undersökningar och enkäter. I dessa får de anställda möjlighet att svara anonymt på olika frågor kring arbetsmiljön som arbetsgivaren och skyddsombudet kan använda för att få en övergripande bild av hur det ser ut med arbetsmiljön på arbetsplatsen.



Det finns många färdiga undersökningar som kan användas i detta arbete. Du kan även få stöd av din fackförening. Skyddsombudet har även rätt att på arbetstid gå de utbildningar som den behöver för sitt uppdrag.

Säkerhetskultur

Ett sätt att förebygga olyckor och risker är att arbeta för en säkerhetskultur på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket definierar säkerhetskultur som de gemensamma attityder, värderingar och uppfattningar som chefer och anställda har om förhållandet till säkerhet och arbetsmiljö. Detta är extra viktigt vid arbetsplatser där det används maskiner med höga krav på säkerhet eller där det hanteras farliga ämnen och arbetsplatser med hög fysisk arbetsbelastning med till exempel tunga lyft.

Arbetsmiljöarbete i skolan

Från årskurs 7 i grundskolan ska eleverna på skolan representeras av två elevskyddsombud. Det är eleverna själva som ska välja ombuden. Rektorn ansvarar för att de får utbildning och den ledighet från skolarbetet som behövs för att kunna genomföra uppdraget. Rektorn ska informera lärare, andra anställda och eleverna om vilka som är elevskyddsombud på skolan. Elevskyddsombuden deltar i skyddsronderna på skolan och rapporterar till lärare eller rektor om det är brister i elevernas arbetsmiljö. Dessutom ska de ta reda på vad de andra eleverna tycker om arbetsmiljön. Finns det en skyddskommitté på skolan har elevskyddsombuden rätt att vara med och säga sin åsikt på möten.



Tidiga insatser vid sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron minskar om det finns goda rutiner vid sjukfrånvaro och kunskaper om vad som kan orsaka sjukfrånvaro. När medarbetare uppmärksammar chefer på att de inte mår bra på jobbet och chefer agerar på det minskar sjukfrånvaron.

Friskvård

Ett exempel på förebyggande arbete som kan bidra till minskad sjukfrånvaro är de olika förmåner kopplade till friskvård som kan finnas på en arbetsplats. Dessa regleras oftast i kollektivavtal, ett avtal mellan fack och arbetsgivare om till exempel löner, arbetstider och försäkringar och pensioner. Det är relativt vanligt att kollektivavtal ger anställda rätt till ersättning för friskvård. Det innebär att arbetsgivaren ersätter kostnader för de anställdas friskvård, som till exempel gymkort eller entré till simhall. Arbetsgivaren kan få ersättning av Skatteverket för en del av sin kostnad för detta upp till 5 000 kr.

Det är även ganska vanligt att kollektivavtalen erbjuder möjligheten för anställda att motionera på arbetstid, så kallad friskvårdstimme. En annan förmån som är vanlig på vissa större arbetsplatser är tillgång till gym i lokaler. Det förekommer även att det finns ett pingisbord eller liknande eller att det finns möjlighet att få massage på arbetsplatsen till ett rabatterat pris. En del arbetsplatser har även egna idrottsföreningar, som till exempel ett fotbollslag eller en badmintonklubb.

Diskussionsfrågor till artikeln

1. Vad är det viktigaste att tänka på för att folk ska må bra på jobbet eller i skolan?
2. Vilka frisk- och riskfaktorer gäller för dig just nu?
3. Hur skulle arbetsmiljön på er skola kunna förbättras?
4. Hur skulle det se ut i arbetslivet om alla lagar och regler om arbetsmiljö togs bort?
5. Hur är en bra chef enligt er?



Ordlista



A-kassa

Skydd som gör att du kan få pengar om du är arbetslös.

Anställningsbevis

Papper med information om arbetstider, lön, semester och annat.

Arbetsgivare

Anställer och betalar människor för att de arbetar.

Arbetsmarknad

Arbeten som finns och de som vill arbeta inom ett yrke.

Arbetsmiljö

Allt som påverkar dig på jobbet, som ljud, ljus, maskiner och stress.

Arbetstagare

Person som är anställd.

Arbetstid

Tid du arbetar per dag eller per vecka.

Avtal

Något som personer eller företag har kommit överens om. Kan vara muntligt eller skriftligt.

Deltid

Arbeta mindre än heltid, t ex 75 procent.

Facket

Förening för arbetstagare med samma yrke, i samma bransch eller med samma utbildning.

Fackförening

För arbetstagare med samma yrke, i samma bransch eller med samma utbildning.

Fackligt ombud

Person som kan svara på frågor om facket och hjälpa dig om du vill bli medlem.

Förtroendevald

Person vald av arbetskamrater och medlemmar i facket att prata för hela gruppen.

Heltid

Jobba ungefär åtta timmar per dag eller 40 timmar i veckan.

Jobba vitt

Både den som jobbar och arbetsgivaren betalar skatt.

Jobba svart

Personen som jobbar betalar inte skatt. Arbetsgivaren betalar inte heller skatt.

Kollektivavtal

Avtal för alla anställda på en arbetsplats eller inom en bransch.

Månadslön

Pengar som en anställd person tjänar varje månad.

Pension

Pengar som äldre får när de slutar arbeta.

Referens

Person som känner dig och kan berätta hur du fungerar på jobbet.

Timlön

Pengar som du tjänar för varje timme du arbetar.

Tjänstgöringsgrad

Tiden du arbetar. Kan vara heltid, deltid eller annat.

Tystnadsplikt

Att inte få berätta för andra om information du får på jobbet.

Validering

Översätta utbildning t ex till svenska systemet.

Vikariat

Arbeta istället för en annan person som t ex är sjuk eller föräldraledig.

Yrke

Arbete som du behöver utbildning för att ha, t ex bussförare och sjuksköterska.



arena skolinformation