

Arbetsmiljö, SAM och lön

Grundutbildning för arbetsplatsombud och skyddsombud, del 6C



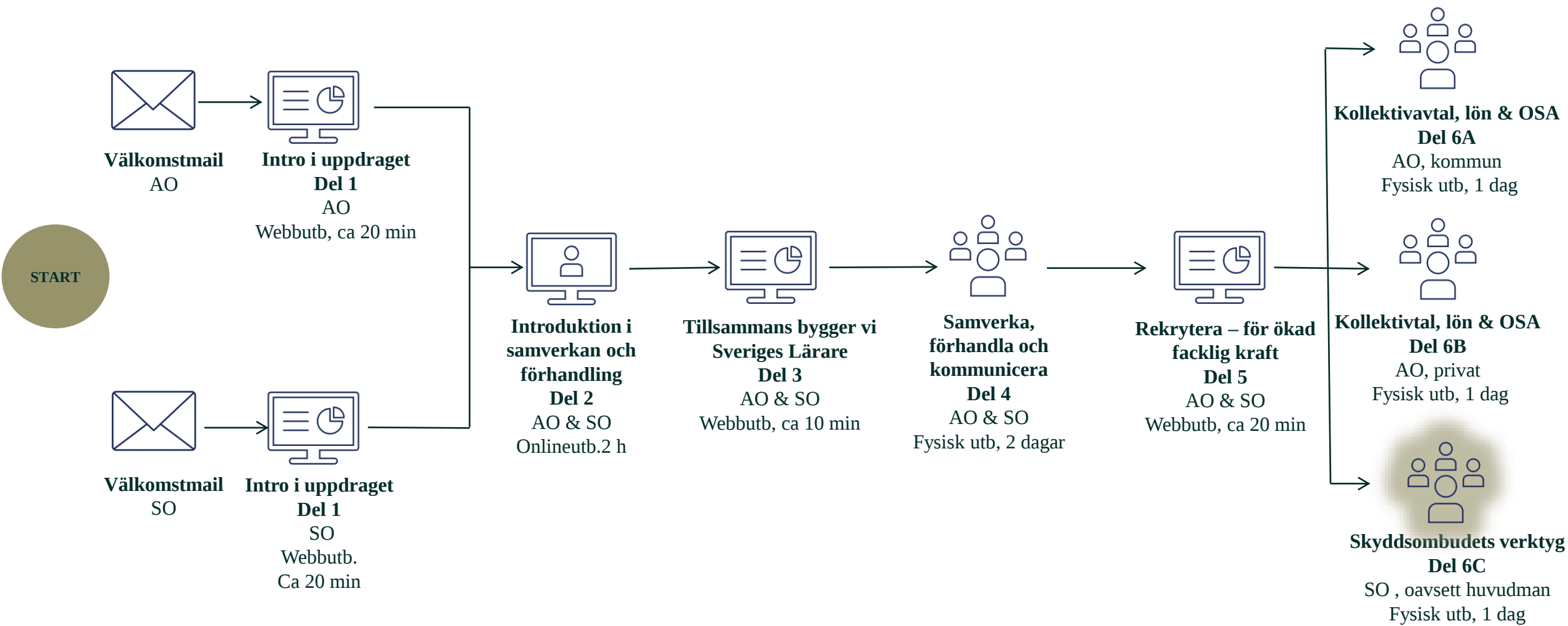
Välkomna!

- Vilka är vi?
- Ramtider, pauser och lunch
- Nödutgångar

Dagens innehåll

- Introduktion
- Regelverk för arbetsmiljö
- Organisatorisk och social arbetsmiljö - OSA
- Arbetsbelastning
- Tillbud och arbetsskador
- Så blir vi fler
- Avslutning

Grundutbildning för arbetsplatsombud (AO) och skyddsombud (SO)





Diskutera i grupper:

- Hur har ni arbetat med fackliga frågor på er enhet sen förra gången?
- Vad har varit bra/vilka framgångar har ni haft på arbetsplatsen?

Ge varandra tips i helgrupp

Regelverk för arbetsmiljö

Regelträdet

Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS)

Arbetsplatsens utformning

Hot & våld



Arbetsmiljöverkets författningssamling - AFS

- Bestämmelser, riktlinjer och rekommendationer om hur arbetsmiljön ska utformas
- Viktiga att känna till i samtal med arbetsgivaren
- Går att ladda ner från Arbetsmiljöverket

Utformning av arbetsplatser 2023:12 (2020:1)

Krav och råd om:

- Inomhusklimat och ventilation
- Dagsljus och belysning
- Personaltutrymmen (bl a vilrum)
- Bullernivåer
- Utrymning, larm och brandskydd





Diskussionsfråga:

I vilka situationer kan AFS:en om arbetsplatsens utformning vara användbar?

Lyft några exempel i helgrupp



Hot och våld

2023:1/2023:2 (1993:2)

Risikförebyggande åtgärder

- Arbetsgivaren ska utreda risker för hot och våld och vidta åtgärder
- Ordna arbetet och arbetsplatsen så att risker förebyggs
- Utbildning och information så att arbetet kan utföras säkert
- Särskilt stöd och handledning vid risk för återkommande hot och våld
- Möjlighet att kalla på snabb hjälp
- Arbetsuppgift som innebär påtaglig risk ska inte utföras ensam



Hot och våld 2023:1/2023:2 (AFS 1993:2)

Uppföljande åtgärder

- Tillbud och händelser ska dokumenteras och utredas
- Utsatta för hot och våld ska snabbt få stöd och hjälp – särskilda rutiner ska finnas



Diskussionsfråga:

- Hur är det på din arbetsplats – på vilket sätt arbetar ni riskförebyggande?
- Finns det någon handlingsplan om man blir utsatt för hot och våld?

Lyft några röster i helgrupp



Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

Organisatorisk arbetsmiljö

Organisatorisk arbetsmiljö:

Hur arbetet ordnas,
stys, kommuniceras
och hur beslut fattas

Social arbetsmiljö:

Hur vi samarbetar,
samspekar och pratar
med varandra
på arbetsplatsen,
även digitalt





Reflektera kring frågorna:

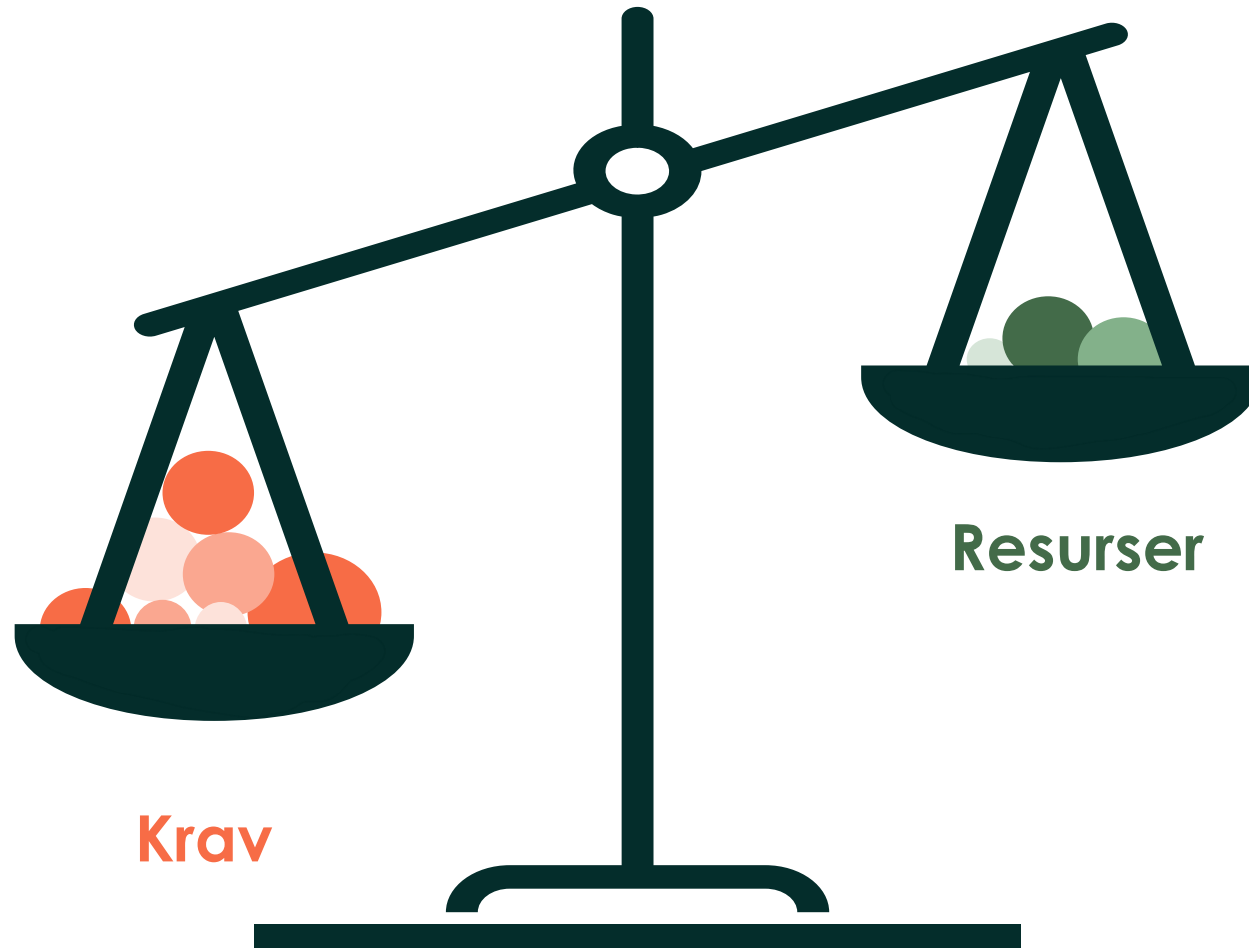
- Vad tar ni med er från filmen?
- Var det något som förvånade?
- Finns det saker som ni känner igen?

Lyft några reflektioner i helgrupp



OSAs fokusområden

- arbetsbelastning
- kränkande särbehandling
- arbetstidens förläggning



Arbetsbelastning OSA 9 §

Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning.

Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet

<https://osakollen.suntarbetsliv.se/arbetsbelastning/krav-och-resurser/>



Kort reflektion i helgrupp

- Gör ni OSA-ronder/OSA-undersökningar?



Obalans mellan krav och resurser

Tecken...

- Arbetar ofta övertid, drar in på rast och paus, svårt att släppa jobbet på fritiden
- Svårigheter i framförhållningen, oförberedd och missar möten
- Sjukskrivningar, sjuknärvaro och hög personalomsättning
- Bristande motivation, nedstämdhet eller lättirritation
- Olyckstillbud – tar större risker
- Koncentrationssvårigheter, glömska, bristande initiativförmåga och svårighet att fatta beslut
- Konflikter, samarbetssvårigheter, kränkningar
- Värk, sömnbesvär, mag- och tarmbesvär



Kort reflektion i helgrupp

- Hur ser det ut på er arbetsplats, känner ni igen något av detta?

Tydlighet OSA 7 §

Arbetsgivaren ska se till att
arbetstagaren känner till:

- Vad ska utföras?
- Med vilket resultat?
- På vilka sätt?
- Hur prioritera?
- Var finns stöd?





Vad göra mer än tydlighet enligt 7 § OSA?

Till exempel:

- Bra **arbetsintroduktion** för nyanställda där dessa punkter är en del av innehållet och att nyutexaminerade lärare får det introduktionsår de ska ha enligt Skollagen.
- **Följa upp arbetsinnehållet** i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Arbeta för att etablera en **kultur** på arbetsplatsen med acceptans för att **ge och ta emot stöd**

OSA 8 §
Psykiskt påfrestande arbete

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder
för att motverka att
arbetsuppgifter och
arbetssituationer som är starkt
psykiskt påfrestande leder till
ohälsa hos arbetstagarna

Starkt psykiskt påfrestande:

Situationer som berör oss starkt
Svårt att skydda oss ifrån
känslomässigt

T ex bemöta människor i svåra
situationer, utsättas för trauman,
lösa konflikter,
fatta svåra beslut under press där
etiska dilemman ingår



Kort reflektion i helgrupp

- ”Starkt psykiskt påfrestande” situationer
– vad kan det innebära på er arbetsplats?

Förebyggande åtgärder – psykiskt påfrestande arbete

- Handledning
- Utbildningsinsatser
- Samarbete mellan kollegor
- Fasta rutiner i pressande situationer

Arbetsgivarens ansvar!



Skol-OSA och OSA-kompassen

Skol-OSA:

Partsgemensamt arbete mellan Sveriges Kommuner och Regioner, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Hur man kan jobba för en bättre arbetsmiljö i förskola och skola

Riktat sig till lokala och centrala samverkansgrupper, skyddskommittéer

Kommunala och regionala verksamheter – men kan användas av alla

OSA-kompassen:

Sunt arbetsliv (suntarbetsliv.se)

Material framtaget och utvalt av parterna gemensamt (Sveriges Lärare medverkar)

Ger stöd i form av verktyg, goda exempel och forskningsartiklar



Skol-OSA: Ett skolanpassat stödmaterial till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Informationen riktar sig särskilt till dig som jobbar med arbetsmiljöfrågor i skolan och förskolan. Här finns råd, tips, tolkningar och stöd för skolledare och ombud i lokal och central samverkan/MBL/skyddskommitté.

Skol-OSA är ett partsgemensamt projekt mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

I skol-OSA finns texter som utvecklar och förklarar OSA:s paragrafer. Här finns också texter som riktar sig direkt till lokala och centrala samverkansgrupper, skyddskommitté eller motsvarande. Tanken är att ombud och chefer ska kunna läsa mer om OSA-paragraferna, men också få reda på hur man kan jobba med OSA i skolan och förskolan så att arbetsmiljön blir bättre.

I skol-OSA finns en verktygssida där du kan hitta olika verktyg för arbetsmiljöarbete, exempelvis OSA-checklistor och förslag till riskbedömningar.

Läsanvisning: text hämtad från föreskriften är markerad med kursiv stil.

Bakgrund

Arbetsmiljöverket har den sista mars 2016, utfärdat nya föreskrifter, Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), AFS 2015:4. Människor ska inte bli sjuka på grund av exempelvis ohälsosam arbetsbelastning eller kränkande särbehandling.

Avtalsparterna (SKL och Lärarnas Samverkansråd) valde i november att prolongera HÖK 12 och tillsatte i samband med detta fem arbetsgrupper. En av dessa arbetsgrupper handlar om arbetsmiljö och ansvar för att utarbeta ett stödmaterial med utgångspunkt i OSA för förskolors och skolans verksamhet. Parterna vill understryka det gemensamma ansvaret för ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan och ser positivt på de nya föreskrifterna. Föreskrifterna är tydliga och konkreta och kan på så sätt bidra till en god utveckling ifråga om att förebygga ohälsa.

En god organisatorisk och social arbetsmiljö gynnar även förskolors och skolans måltuppfyllelse.

suntarbetsliv

Verktyg & utbildningar Artiklar Evenemang Om oss

Nyhetsbrev

Sök

Så använder du verktyget

OSA-kompassen består av material framtaget och utvalt av parterna gemensamt. För varje paragraf i föreskrifterna finns här en sida som beskriver innehållet och betydelsen av den och presenterar stöd i tre olika former:

1. VERKTYG

Checklistor, enkäter och andra former av arbetsredskap, såväl Suntarbetslivs egna som våra vänners.

2. SÅ GÖR ANDRA

Artiklar om hur andra har jobbat på ett framgångsrikt sätt, goda exempel att hämta idéer och inspiration från.

3. FORSKNINGSARTIKLAR

Forskningsresultat om OSA som ger sammanhang och förståelse om

Kom igång med OSA-kompassen

Så använder du verktyget

Stöd till paragraferna

5 § Systematiskt arbetsmiljöarbete och OSA

6 § Kunskaper

7-8 § Mål

9 § Resurser och krav

10 § Tydlighet

11 § Psykiskt påfrestande arbete

12 § Arbetstidsförläggning



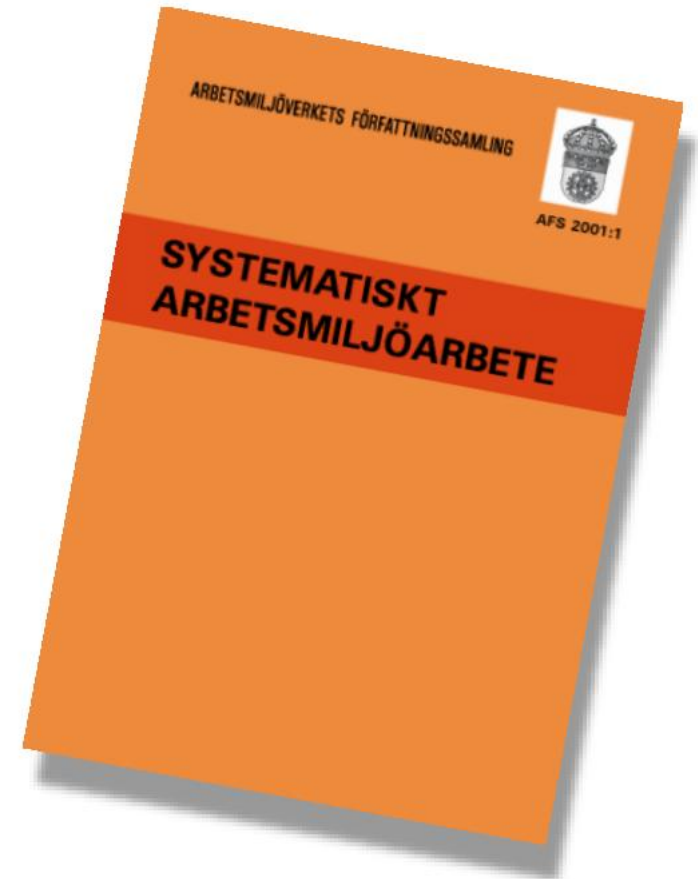
SAM

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), specifikt riskbedömning
Tillbud och arbetsskada
Min Trygghet

Hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas

AFS 2023:1 (2001:1)

- Det måste finnas en skyddskommitté eller ett arbetsmiljöråd eller liknande
- Regelbundna formella möten ger systematik



SAM-hjulet



SAM-hjulet

Undersöka

- Hur kan man undersöka arbetsmiljön?



SAM-hjulet

Vad ska riskbedömas?

Arbetsmiljön och förändringar i verksamheten, stora som små, t ex:

- arbetsbelastning
- personalförändringar
- om- och nybyggnationer
- nya it-system
- nya arbetslag, gruppsammansättningar

Innan riskbedömningen

Förändring måste tydligt beskrivas för att kunna ta ställning till ev. risker

- Vad ska förändras?
- Vad sker förändringen?
- Vilka berörs?

Genomför riskbedömningen

- Vilka risker finns?
- Hur allvarliga är dessa?



SAM-hjulet

Utgångspunkt

- Åtgärda arbetsmiljöproblem och risker snarast
- Allvarliga risker först

Handlingsplan

- Vad ska åtgärdas och hur?
- När ska det vara gjort?
- Vem har ansvaret?



SAM-hjulet

Kontrollera

- Har man gjort de åtgärder man skrivit i handlingsplanen?
- Har det fått någon effekt?
- Behövs fler åtgärder?



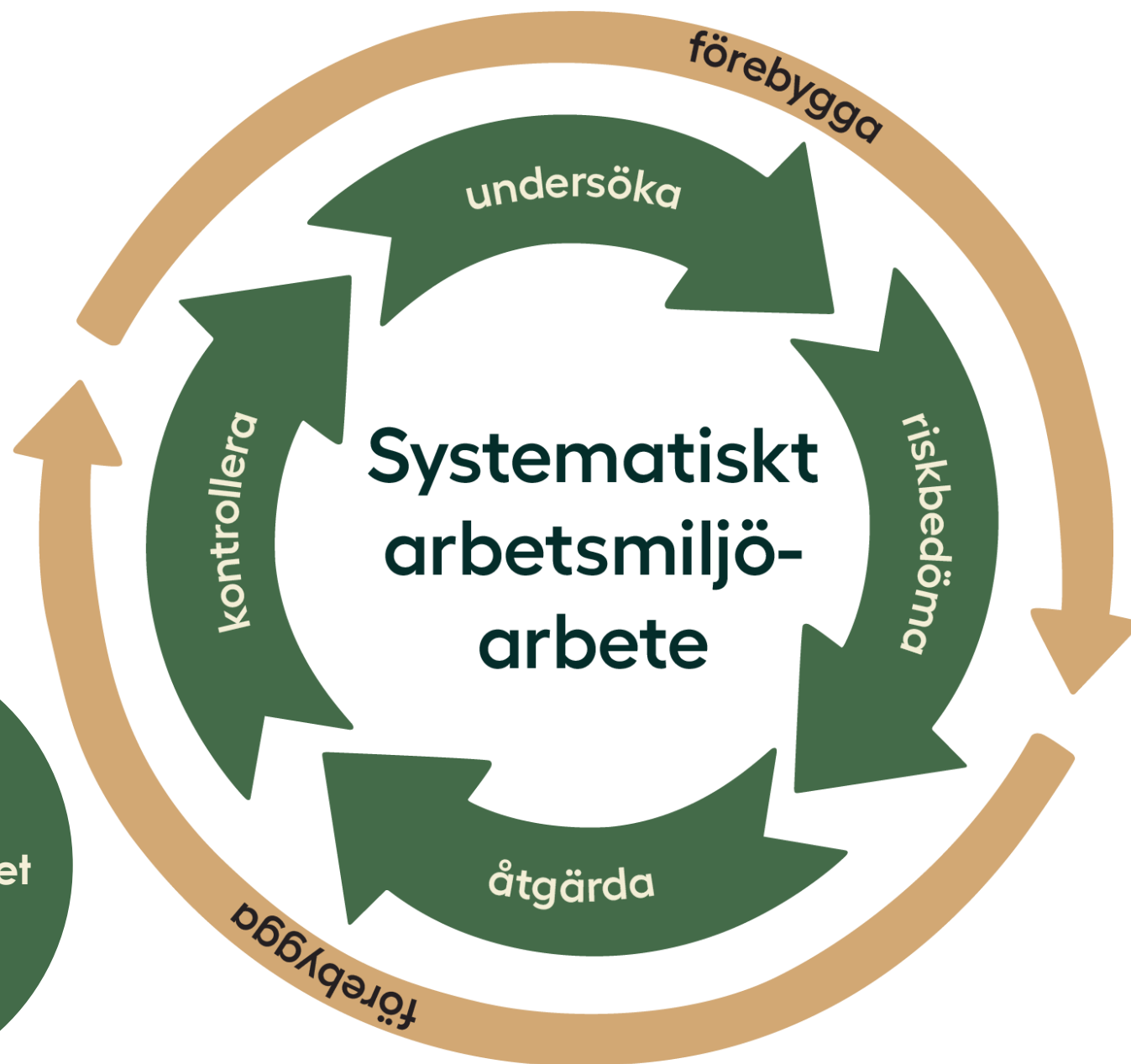
SAM-hjulet

Ständigt pågående!

Fungerande SAM –
en viktig friskfaktor!

Glöm inte:

- Vad fungerar bra?
- Varför?
- Hur arbeta för att fortsätta så?





Tillbud och arbetsskada

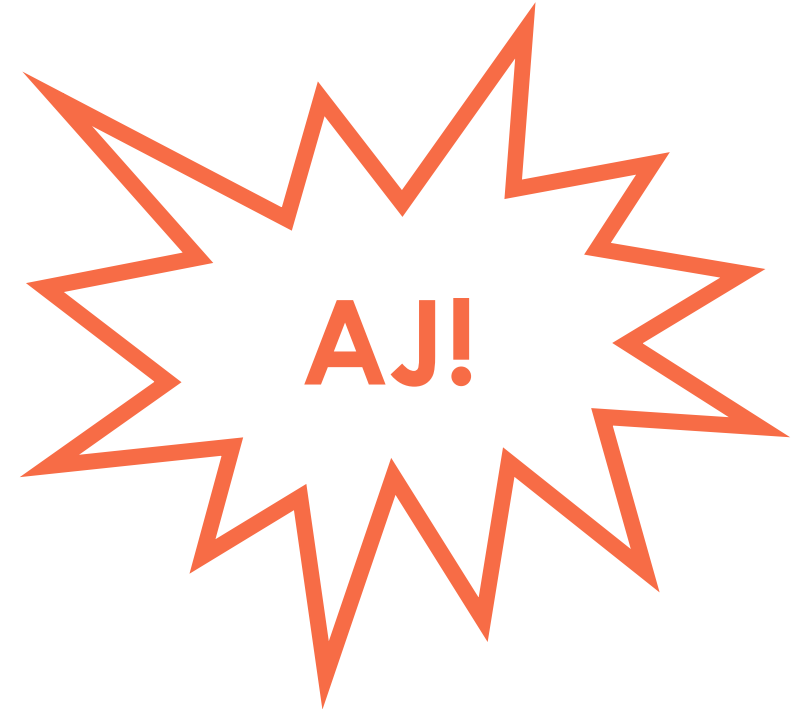


Tillbud

Både tillbud och arbetsskada ska anmälas!

Rapporteringen kan se olika ut

Fråga arbetsgivaren var blanketter eller digitala system finns



Arbetsskada

Tillbud



OJ!

Tillbudsanmälningar är viktiga i SAM – analyseras för att förebygga arbetsskador

Anmälningarna synliggör risker innan något allvarligt sker – både fysiskt och psykiskt

Anmälan görs av den som var med om tillbudet – kräver tydliga och kända rutiner

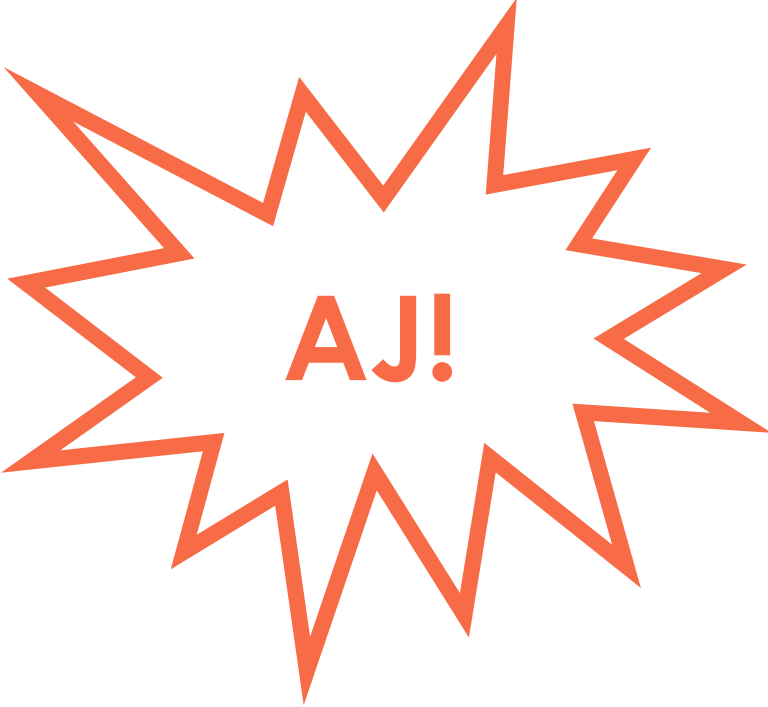


Prata om vikten av
att anmäla tillbud

Prata med AG om rutiner
– är de kända, tydliga,
kan de utvecklas?

Skyddsombudet

Arbetskada



AJ!

Ska finnas tydliga rutiner

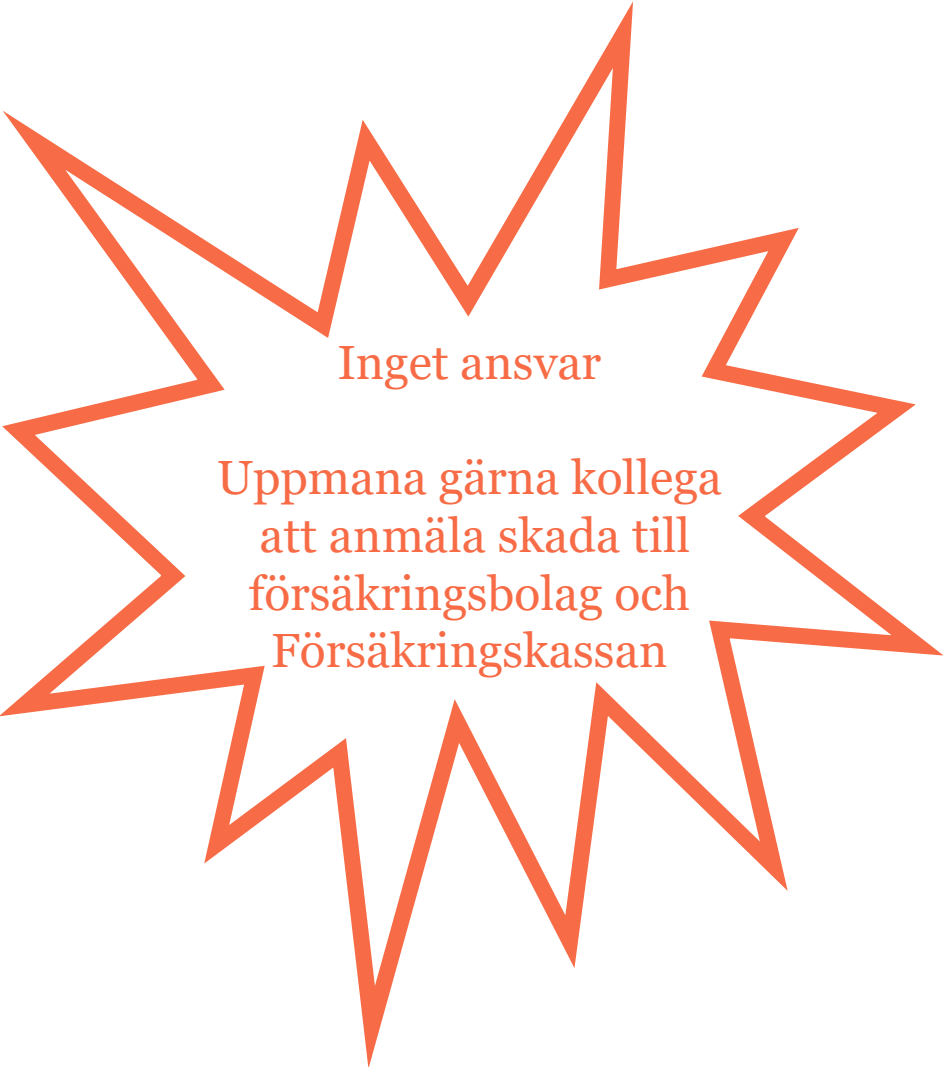
Råkar man ut för en arbetskada -
berätta det för arbetsgivaren

Arbetsgivaren – ansvar att anmäla
till Arbetsmiljöverket och
Försäkringskassan

Arbetsgivaren har anmälningsplikt
för allvarliga tillbud och
arbetsskador

Den som skadat sig anmäler till sin
arbetsskadeförsäkring (t ex afa)

Anmäl hot & våld och arbets-
relaterad sjukdom, t ex kränkningar



Inget ansvar

Uppmana gärna kollega
att anmäla skada till
försäkringsbolag och
Försäkringskassan

Skyddsombudet

Risk- och friskbedömning och handlingsplan för en god arbetsmiljö

Orsak till riskbedömning och arbetsmiljöarbete

Verksamhet som berörs

Personer/grupper som berörs

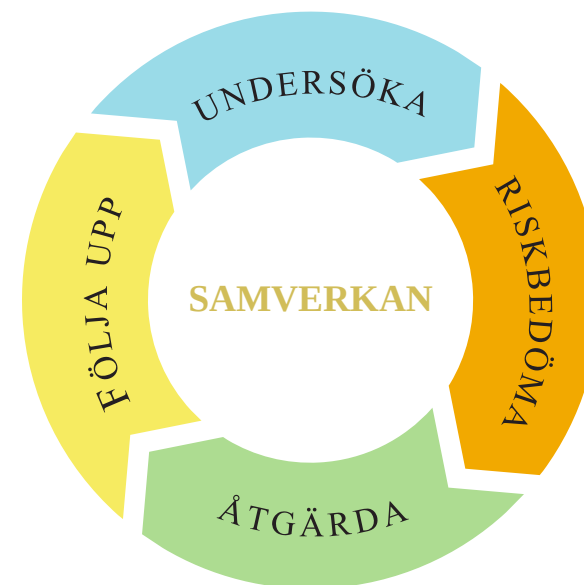
--	--	--

Riskbedömning			Handlingsplan			
Identifierade risker och riskkällor	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder och aktiviteter	Ansvarig	Klart datum	Uppföljning
Friskfaktorer och hälsofrämjande aspekter						
Identifierade friskfaktorer och hälsofrämjande aspekter						

Deltagare vid riskbedömningen:		Genomförd datum:
Information på arbetsplatsträff datum:		Behöver riskbedömningen tas upp i Samverkan? ☐ Ja ☐ Nej Datum
Ansvarig chef	Skyddsombud / Elevskyddsombud	

Risk- och friskbedömning och handlingsplan för en god arbetsmiljö

Alla riskbedömningar ska vara skriftliga



Kränkande särbehandling

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



Vad är kränkande handlingar?

Nedsättande ord
Ryktesspridning
Förlöjliganden
Sexistiska skämt
Bli ignorerad

Fysiskt
Digitalt

Tyst och subtielt
Öppet och direkt

**Arbetsgivaren ska
enligt OSA 10 §**

Klargöra att kränkande
särbehandling inte accepteras

Vidta åtgärder för att
motverka förhållanden i
arbetsmiljön som kan ge
upphov till kränkande
särbehandling



Rutiner – kränkande särbehandling

OSA 11 §

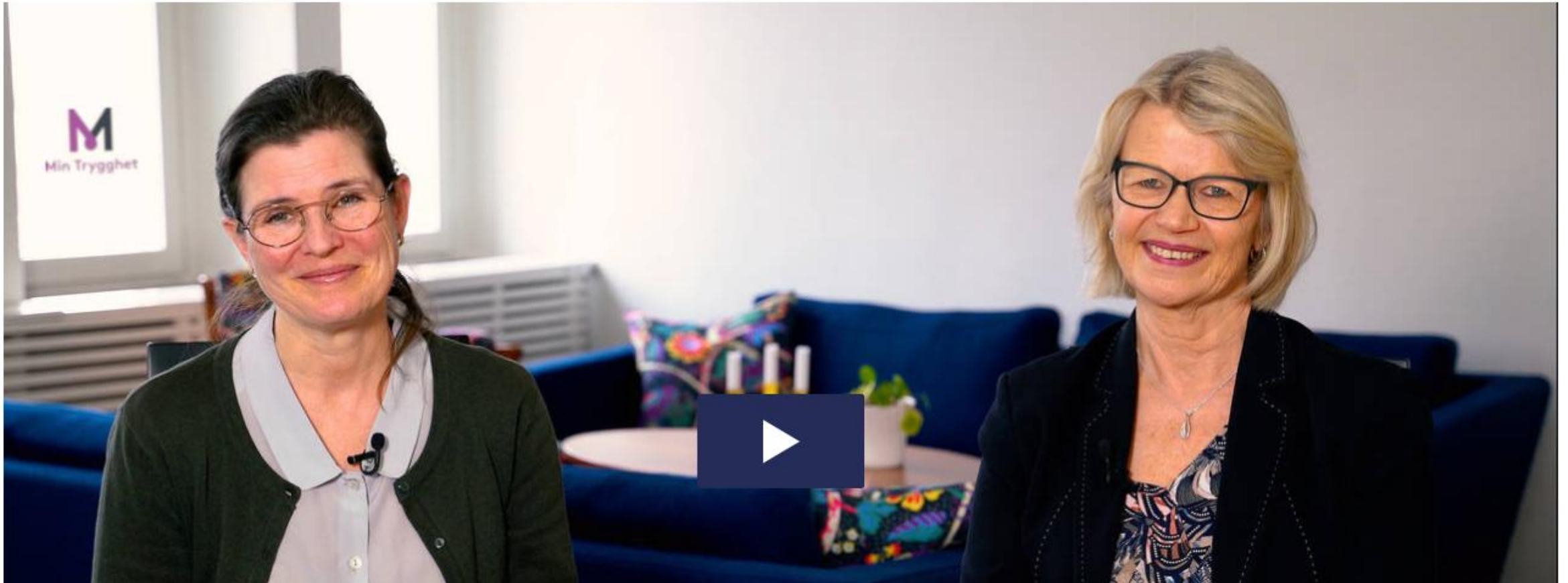
Arbetsgivaren ska se till att det finns **rutiner** för hur kränkande särbehandling ska hanteras

Rutinerna ska vara **väl kända**

Av rutinerna ska det framgå:

- **Vem** som tar emot informationen
- **Vad** som händer med informationen
- **Hur** och **var** man som utsatt kan **få hjälp**

Min trygghet



Så blir vi fler

Prata om webbutbildningen

Rekrytera – för ökad facklig kraft



- Vad var intressant eller utmanande i webbutbildningen?
- Har jag testat något av de tips som utbildningen gav mig?
- Vilka är gruppens bästa tips kring rekrytering?

Avslutning

Vad har vi gjort under dagen?
Utvärdering

Sammanfattning av dagen!

- **Regelverket för arbetsmiljöarbetet:** AML – SAM – AFS och specifikt några AFS:ar som är bra att känna till
- **OSA** – arbetsbelastning och kränkande särbehandling
- **Skyddsombudets verktyg:**
 - Tillbud- och arbetsskadeanmälningar
 - Arbetsgången i SAM – fördjupning i riskbedömning
 - Min Trygghet (ev. titta på hemma)
- Uppföljning av webbutbildningen om **rekrytering**



Börja med att enskilt tänka igenom och anteckna kring:



- Vad **tar du med dig** från utbildningsdagen?
- Vilket blir ditt **nästa steg** på arbetsplatsen?

Berätta för varandra



Utvärdering

- Hur har utbildningsdagen motsvarat dina förväntningar?
- Hur upplevde du kursledningen?
- Hur var lokalerna?
- Hur var förtäringen?

En utvärdering kommer att skickas ut via mail



Tack & lycka till!