

Skyddsombud

Material och övningar

Vision utbildningar

Innehåll:

Checklista kring hot och våld	3
Exempel på blankett för det systematiska arbetsmiljöarbetet	4

Grupparbetsfrågor

Systematiskt arbetsmiljöarbete I	5
Systematiskt arbetsmiljöarbete II	6
Systematiskt arbetsmiljöarbete III	7
Arbetsmiljölagen I	8
Arbetsmiljölagen II	9
Praktikfall 1	11
Praktikfall 2	12
Praktikfall 3	13
Praktikfall 4	14
Handlingsplan	15
Uppdragshandling	16

Bilaga

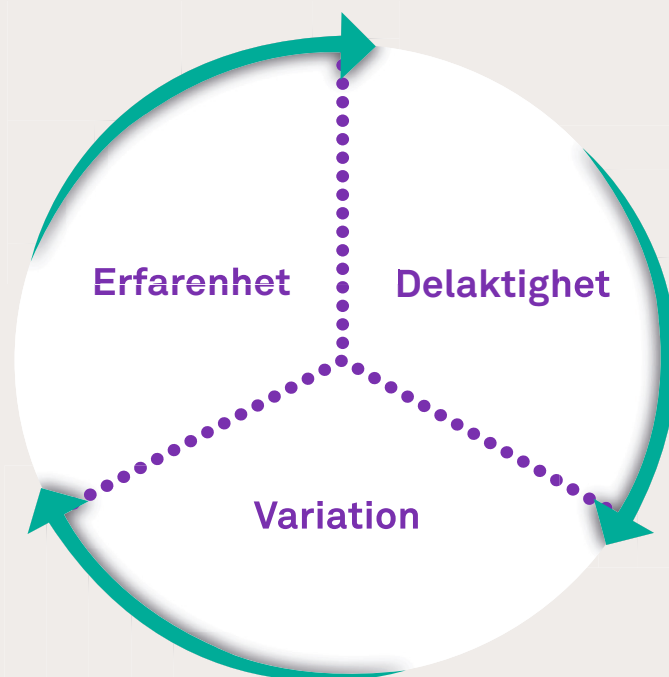
Välkommen till utbildning i Vision!

Visions utbildningar bygger på en pedagogisk grundsyn där vi tror på människors förmåga att bidra.

Genom dialog, pedagogisk variation och erfarenhetsutbyte skapar vi goda förutsättningar för lärande. Vi utgår från din kunskap och verklighet.

Vi vill att Visions utbildningar ska ge dig de förutsättningar och redskap du behöver som medlem eller förtroendevald. Vi vill inspirera varandra till handling.

Du är med och sätter tonen för framtidens arbetsliv.



Checklista för skyddsombud kring hot och våld

Som skyddsombud ansvarar du för att delta i samverkansarbetet och att företräda medlemmarnas synpunkter när det behövs. Ditt ansvar är också att kolla av att arbetsgivaren åtgärdar problem och upprättar handlingsplaner och krishanteringsplaner vid hot och våld, liksom att chefen ser till att de är väl kommunicerade så att alla på arbetsplatsen känner till innehållet.

Görs inte det ska skyddsombudet kräva att det görs. Åtgärdas det ändå inte kan skyddsombudet lägga in om ett föreläggande enligt 6 kap 6a§ enligt arbetsmiljölagen.

Förebygg

Arbeta för att främja medlemmarnas inflytande och påverkansmöjligheter i samverkanssystemet och i vardagsarbetet.

Kolla att alla som tillhör er verksamhet kompetensutvecklas i konflikt-hantering och krishantering. Om inte – kräv då det av chefen, eller av arbetsgivaren.

Det är viktigt att väga arbetstagarens rätt till en säker arbetsplats mot klienternas krav på integritet. Det är viktigt att du som skyddsombud pekar på att arbetsmiljölagen inte är underordnad någon annan verksamhetslag. Arbetsmiljölagen är en övergripande verksamhetslag som gäller för alla verksamheter, oavsett andra lagar som till exempel socialtjänstlagen.

Säkerhetspolisen har tagit fram en checklista för skydd vid hot, våld och gisslansituationer som kan bidra till att öka den personliga säkerheten. Den kan användas som en förberedelse ifall någon utsätts för någon hotfull situation. Är man förberedd kan man



agera snabbare och mer rationellt även i stressade situationer. Ta gärna fram den och föreslå att ni ska gå igenom den tillsammans på arbetsplatsen.

Om det inträffar

Ta alltid medlemmens upplevelse på allvar. Stötta medlemmen.

Se till att tillbudsansmälan och arbetsskadeanmälan görs om det hänt något.

Kolla av att polisanmälan görs – på en gång. Anmälan görs inte bara utifrån det som just hänt medlemmen, utan även utifrån ett samhällsansvar. Vem vet vad personen som utfärdat hot eller våldshandlingen gör härnäst och mot vem?

Värna medlemmens rättigheter enligt era handlingsplaner och rutiner samt medlemmens möjlighet till arbetsskadeersättning. Tänk också på krisstödet i form av samtalsstöd om medlemmen

har olycksfallsförsäkring i Skandia. Det ger medlemmen möjlighet till cirka 10 besök hos Kriscentrum.

Vision anser att man inte ska behöva få någon karensdag när man blivit utsatt för hot eller våld i sitt arbete. Verka för att medlemmen får vara hemma och samla sig utan karens. Slut gärna lokal överenskommelse mellan det lokala facket och arbetsgivaren.

Exempel på blankett för det systemetiska arbetsmiljöarbetet

RESULTAT AV RISKBEDÖMNING			HANDLINGSPLAN				
RISKKÄLLOR OCH RISKER	Allvarlig risk	Annan risk	ÅTGÄRDER	Ansvärlig	Klart när	Kontroll	

Grupparbetsfrågor

Arbetsmiljölagen I

Arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Hur många kapitel innehåller arbetsmiljölagen?

I vilket kapitel framgår arbetsmiljölagens syfte?

Vilken funktion har Arbetsmiljöverkets föreskrifter?

Vilket kapitel reglerar skyddsombudets rättigheter?

Vilket kapitel handlar om arbetsgivarens skyldigheter?

Vilket kapitel handlar om anställdas ansvar i arbetsmiljöarbetet?

Vilket kapitel handlar om påföljder?

I vilket kapitel kan man läsa om hur arbetsmiljön ska vara?

Hur många rubriker finns i arbetsmiljöförordningen?

Vilka områdens regleras i dessa?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Grupparbetsfrågor

Arbetsmiljölagen II

Arbetsmiljölagens- och arbetsmiljöförordningens innehåll

Svar kan finnas både i lagen och förordningen. Ange om det är lag eller förordning samt kapitel- och paragrafhänvisning i varje svar.

Vilka krav ställer arbetsmiljölagen på arbetsmiljöns beskaffenhet?

Vilka rättigheter till inflytande för den enskilde arbetstagaren ger arbetsmiljölagen?

Vilket ändamål har arbetsmiljölagen?

Vilka skyldigheter har arbetsgivaren?

Vilka skyldigheter har arbetstagarna?

När ska skyddsombud utses?

Vem utser skyddsombudet?

Vem bör utses till skyddsombud?

Vilka olika sorters skyddsombud finns?

Ange kortfattat skyddsombudets uppgifter ?

Vad har en skyddskommitté för uppgifter?

När ska det finnas skyddskommitté?

Vilka ska ingå i skyddskommittén?

Hur ofta bör en skyddskommitté sammanträda?

Vilken myndighet äger rätten att utöva tillsyn av arbetsmiljöreglerna?

Vilka åtgärder får vidtas för att utöva tillsynen?

Vilka påföljder finns när regelverket inte följs?

Vilken instans vänder man sig till om man vill överklaga ett beslut från Arbetsmiljöverket?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Grupparbetsfrågor

Arbetsmiljölagen II, fortsättning

Vem har rätt att överklaga ett beslut från Arbetsmiljöverket?

Vart finns regler om arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetsmiljölagen och föreskrifter till arbetstagarna?

Hur löser /hanterar man en fråga som skyddskommittén inte kan komma överens om?

Vilka skyldigheter att underrätta har arbetsgivaren enligt arbetsmiljöförordningen?

Vad säger arbetsmiljöförordningen om skyddsronder?

Vem har rätt att meddela föreskrifter inom arbetsmiljöområdet?

När betraktas en person som minderårig?

Vilket sorts arbete får en minderårig utföra?

I vilka kapitel i arbetsmiljölagen kan man läsa om hur arbetsgivare och arbetstagare ska samverka?

Vilka är arbetsgivarens skyldigheter i samband med arbetsskador och olycksfall?

När måste arbetsgivaren anlita företagshälsovård?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Grupparbetsfrågor

Systematiskt arbetsmiljöarbete, I

Naturlig del i verksamheten, medverkan, arbetsmiljöpolicy och rutiner §§ 3-5

Gör så här:

Läs igenom paragraferna. Gå tillsammans och svara på frågorna nedan. Skriv och dokumentera så att gruppen är förberedd på att förklara och redovisa betydelsen och innebörden av reglerna.

Vilka krav ställs i respektive paragraf?

Vad innebär reglerna för arbetsgivaren?

Vad innebär reglerna för arbetstagarna?

Vad innebär reglerna för skyddsombudet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Grupparbetsfrågor

Systematiskt arbetsmiljöarbete, II

Uppgiftsfördelning och förutsättningar §§ 6-7

Gör så här:

Läs igenom paragraferna. Gå tillsammans och svara på frågorna nedan. Skriv och dokumentera så att gruppen är förberedd på att förklara och redovisa betydelsen och innebörden av reglerna.

Vilka krav ställs i respektive paragraf?

Vad innebär reglerna för arbetsgivaren?

Vad innebär reglerna för arbetstagarna?

Vad innebär reglerna för skyddsombudet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Grupparbetsfrågor

Systematiskt arbetsmiljöarbete, III

Riskbedömning, åtgärder och uppföljning §§ 8-11

Gör så här:

Läs igenom paragraferna. Gå tillsammans och svara på frågorna nedan. Skriv och dokumentera så att gruppen är förberedd på att förklara och redovisa betydelsen och innebörden av reglerna.

- Vilka krav ställs i respektive paragraf?**
- Vad innebär reglerna för arbetsgivaren?**
- Vad innebär reglerna för arbetstagarna?**
- Vad innebär reglerna för skyddsombudet?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Praktikfall I

Komplimanger på administrativa funktionen

Du är skyddsombud på administrativa funktionen.

En dag kommer medlemmen Sali till dig och berättar att hen uppfattar att Korto, som är biträdande chef på en annan funktion, gör sexuella, ovälkomna, närmanden gentemot hen.

Sali är IT-tekniker och blir ofta kallad till andra funktioner i sin tjänst.

Som Sali uppfattar det talar Korto på ett stötande sätt till hen t.ex. genom att ge sexuella komplimanger, komma med insinuationer att de ska träffas utanför arbetet. Hen har till och med "råkat" snudda vid hens kropp när hen skulle hjälpa hen. Sali är också orolig för att det ska komma igång rykten om att hen och Korto är ett par (Sali lever i ett fast förhållande).

Sali vill veta om hen kan vägra att gå in till Korto när hen behöver IT-hjälp. Hen uppfattar det som hen behöver hjälp oftare nu än innan och att de bekymmer hen presenterar är svepskäl att få träffa hen. Hen uppfattar hela situationen som mycket obehaglig.

Om inte något görs något är Sali orolig för att hen inte kommer att orka jobba utan riskerar sjukskrivning.

Uppgift:

- ▶ Vad är problemet/problemen?
- ▶ Vilka möjliga lösningar finns?
- ▶ Var finns stöd för dessa?
- ▶ Hur synliggör du Vision?
- ▶ Övrigt ni reflekterat över?

Praktikfall 2

Trötta ögon och IT-system

På en arbetsplats har en av handläggarna ögonproblem. Det visar sig i form av röda irriterade ögon, sveda och trötthet i ögonen. Problemen är värst när hen vistas på kontoret en hel arbetsdag - 8 timmar.

På expeditionen finns luftkonditionering som kylv luften. Rummet är ljus, med takbelysning med både upp- och nedljus som arbetstagaren själv kan reglera.

Besvären upplevs som värst under den mörka årstiden.

Två av handläggarens kollegor, som arbetar på samma expedition, har också börjat känna av problem, men då i axlar och armar.

Till detta kommer att det ska införas ett nytt datorprogram som ska underlätta personaladministrationen för alla.

Upphandlarna håller som bäst på att köpa in program och om ca 2 månader ska allt vara klart.

En kollega som är relativt nyanställd, har erfarenhet av inköp och införande av nya programvaror från sin förra arbetsplats och ifrågasätter arbetsgången.

På APT ställde hen bl.a. frågor om programmet är användarvänligt, har det uppstått problem tidigare vid införandet av nya program och hur är det med IT-stödet på arbetsplatsen?

Nu har de flesta på arbetsplatsen börjat fundera och undrar över om, och i så fall hur, de kan påverka denna fråga.

De vänder sig till dig i ditt uppdrag som skyddsombud med sina frågor och vill att du ska träffa arbetsgivaren och "göra något åt situationen".

Uppgift:

- ▶ Vad är problemet/problemen?
- ▶ Vilka möjliga lösningar finns?
- ▶ Var finns stöd för dessa?
- ▶ Hur synliggör du Vision?
- ▶ Övrigt ni reflekterat över?

Praktikfall 3

Biblioteket

Lior som arbetar på biblioteket kommer in till dig en dag och vill prata.

Vid ett flertal tillfällen har det kommit in personer med sprit- och drogproblem på biblioteket. Ibland vill de ha hjälp, exempelvis med att ringa taxi. Lior tycker det är obehagligt och igår uppfattar hen att en av dem blev väldigt hotfull när Lior inte ville ringa.

Det händer också att andra än bibliotekets gäster vill använda toaletterna. Toalettnyckeln lånas ut av bibliotekets personal.

Vid ett tillfälle har en person somnat på toaletten. Än har inget allvarligt inträffat men Lior är orolig.

Biblioteket måste ju vara öppet för medborgarna och därför har Lior försökt att klara det utan att säga till. Nu har det dock gått så långt att hen är rädd och upplever situationen som hotfull. Lior ber dig nu som skyddsombud att agera.

Uppgift:

- ▶ Vad är problemet/problemen?
- ▶ Vilka möjliga lösningar finns?
- ▶ Var finns stöd för dessa?
- ▶ Hur synliggör du Vision?
- ▶ Övrigt ni reflekterat över?

Praktikfall 4

Sjukt stressigt

Okapi är Visionombud för IT-avdelningen och arbetar som IT-förvaltare i en grupp med sju personer.

De sista månaderna har det varit turbulent på IT-avdelningen. Nya rutiner och arbetssätt skall införas och många kollegor har slutat. När kollegorna slutar försöker de som är kvar att täcka upp tills nya kollegor är på plats. Flera chefer är nya i sina roller och dessutom stressade. Förra veckan sjukskrevs dessutom avdelningschefen Ayo p.g.a. utmattningssymtom. En inhyrd konsultchef skall vikariera för Ayo tillsvidare.

En dag kommer kollegan Ariel och vill prata med dig som är skyddsombud om arbetssituationen. Hen upplever att det är alltför stressigt och hen har fått hjärtkänningar. Ariel har försökt prata med Visionombudet Okapi om situationen. Okapi säger att det är en arbetsmiljöfråga och inte en facklig fråga och hänvisade Ariel till dig som skyddsombud.

Även Okapi börjar bli stressad och vänder sig till dig dagen efter och klagar på stressen och informerar dig om att tre personer i hens grupp blivit sjukskrivna p.g.a. stress. Okapi har talat med sin närmsta chef Etly om den ansträngda situationen men det var som att tala med en vägg. Chefen Etly uppmanade Okapi att utföra sina arbetsuppgifter samt de sjukskrivna kollegornas så gott det gick.

Okapi och Ariel vädjar till dig som skyddsombud att lösa situationen.

Uppgift:

- ▶ Vad är problemet/problemen?
- ▶ Vilka möjliga lösningar finns?
- ▶ Var finns stöd för dessa?
- ▶ Hur synliggör du Vision?
- ▶ Övrigt ni reflekterat över?

Handlingsplan

Det här vill jag uppnå (MÅL):

Det här ska jag göra (aktiviteter):

Jag ska starta med att:

Jag ska vara klar den (år – mån - datum)

Jag ska följa upp (år – mån - datum)

Uppdragshandling

► Ett medlemskap i Vision handlar om att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Som förtroendevald är du en av dem som bidrar till att göra arbetslivet bättre för medlemmarna.

► Det finns förväntningar på dig som är förtroendevald: från kollegor och från Vision. En del saker behöver uppfyllas enligt Visions stadgar. Men det är du som person som har blivit utvald till uppdraget, och det är bra att komma ihåg. Vad får dig att gå igång och dra med dig andra?

► Det du säger och gör påverkar människors uppfattning om Vision. Vi vill inspirera medlemmarna till att ta initiativ, använda Visions möjligheter till nätverk och kontakter och till att vara aktiva för att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Skyddsombud

Namn

Avdelning/klubb/sektion

Uppdragshandling gäller perioden

Det här ingår i uppdraget:

- Som skyddsombud, huvudskyddsombud och regionalt skyddsombud i Vision ska man representera anställda inom sitt skyddsområde.
- Påtala brister i arbetsmiljön till arbetsgivaren och föreslå lösningar.
- Aktivt bevaka och driva på arbetsgivarens arbetsmiljöarbete och att på detta vis arbeta för att det ska ske systematiskt.
- Lyssna av de anställdas behov och föra fram dem till arbetsgivaren i lämpligt forum. Exempelvis i enskilt möte med arbetsgivaren för att uppmärksamma brister eller via skyddsronde och i samverkansgrupp om det finns.
- Arbeta gemensamt med arbetsgivaren för alla människors lika värde och likabehandling i arbetslivet för att motverka diskriminering och kränkande särbehandling.
- I samverkan bidra och medverka till en tillfredställande arbetsmiljö.
- Medverka i arbetsmiljöarbetet inför såväl digitala, fysiska och organisatoriska förändringar.
- Delta i centrala, regionala och lokala aktiviteter samt nätverk för ditt uppdrag.

Allt utgår från Visions värdegrund, medlemslöfte, hjärtefrågor och mål som du hittar på vision.se.

Den /..... 20

Underskrift skyddsombud

Underskrift ordförande/ombudsman (om lokal styrelse saknas)

.....