



BÄSTA LIVSPLATSEN

**Region Halland**

**Arbetsgivarperspektivet**  
**– introduktionsutbildning för driftnämnder**  
HR-avdelningen

2019

# Innehåll

- **Nämndens arbetsgivaransvar**
  - ✓ Arbetsmiljöansvar
  - ✓ Facklig samverkan
  - ✓ Lönebildning
  - ✓ Likabehandling
- **Krishantering**
  - ✓ Hot, hat och våld mot förtroendevalda
  - ✓ Krishantering
  - ✓ Företagshälsovård





# Syfte



- Säkerställa kunskap och ansvarsförhållanden för arbetsmiljöarbetet i Region Halland
- Förebygga arbetsrelaterad ohälsa och främja god arbetsmiljö
  - Ett sunt och hållbart arbetsliv

# Arbetsmiljöansvaret i Region Halland

## Arbetsmiljöansvar

”Skyldighet att vara aktiv och vidta åtgärder genom att få bort eller minska risker för ohälsa och olycksfall i arbetet så att arbetsmiljön blir bra.” (AML)

## Arbetsmiljöarbete för dig som politiker

- Fullmäktige ger förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet i organisationen, via styrelse och nämnderna.
- Nämndpolitiker ska se till att arbetsmiljölagen följs i nämndens verksamhet (**Kommunallagen**)
- Praktiskt arbetsmiljöarbete i vardagen sköts av tjänstemännen

# Arbetsmiljöansvaret för driftnämnder

- Ha kunskap om vad arbetsmiljöansvaret innebär och nämndens möjlighet att påverka arbetsmiljön
  - säkerställa att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen, föreskrifterna för arbetsmiljön och [Region Hallands arbetsmiljöpolicy](#)
  - verkställa fullmäktiges och regionstyrelsens beslut och bland annat se till att konkreta arbetsmiljömål tas fram, besluta om årlig arbetsmiljöplan
  - ge förvaltningschef tydligt definierade uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet
  - se till att förvaltningschef har befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens för att kunna driva arbetsmiljöarbetet
  - ge förvaltningschef rätt att fördela uppgifter så långt ut i organisationen att det systematiska arbetsmiljöarbetet kan bedrivas på arbetsplatserna i praktiken
  - säkerställa att konsekvenserna för arbetsmiljön bedöms inför förändringar
  - säkerställa att förebyggande åtgärder i arbetsmiljön kan vidtas (resurser, befogenheter)

# Fortsättning - Arbetsmiljöansvaret för driftnämnder

- Ansvar för att följa upp fattade beslut, att det fungerar i praktiken.
  - Följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), förvaltningens arbetsmiljöplan och säkerställa att arbetsmiljöarbetet fungerar både på förvaltningsnivå och i verksamheten
- Vara arbetsgivarföreträdare
  - ansvaret för hur organisationen uppträder, kulturbärare

# Arbetsmiljöansvar

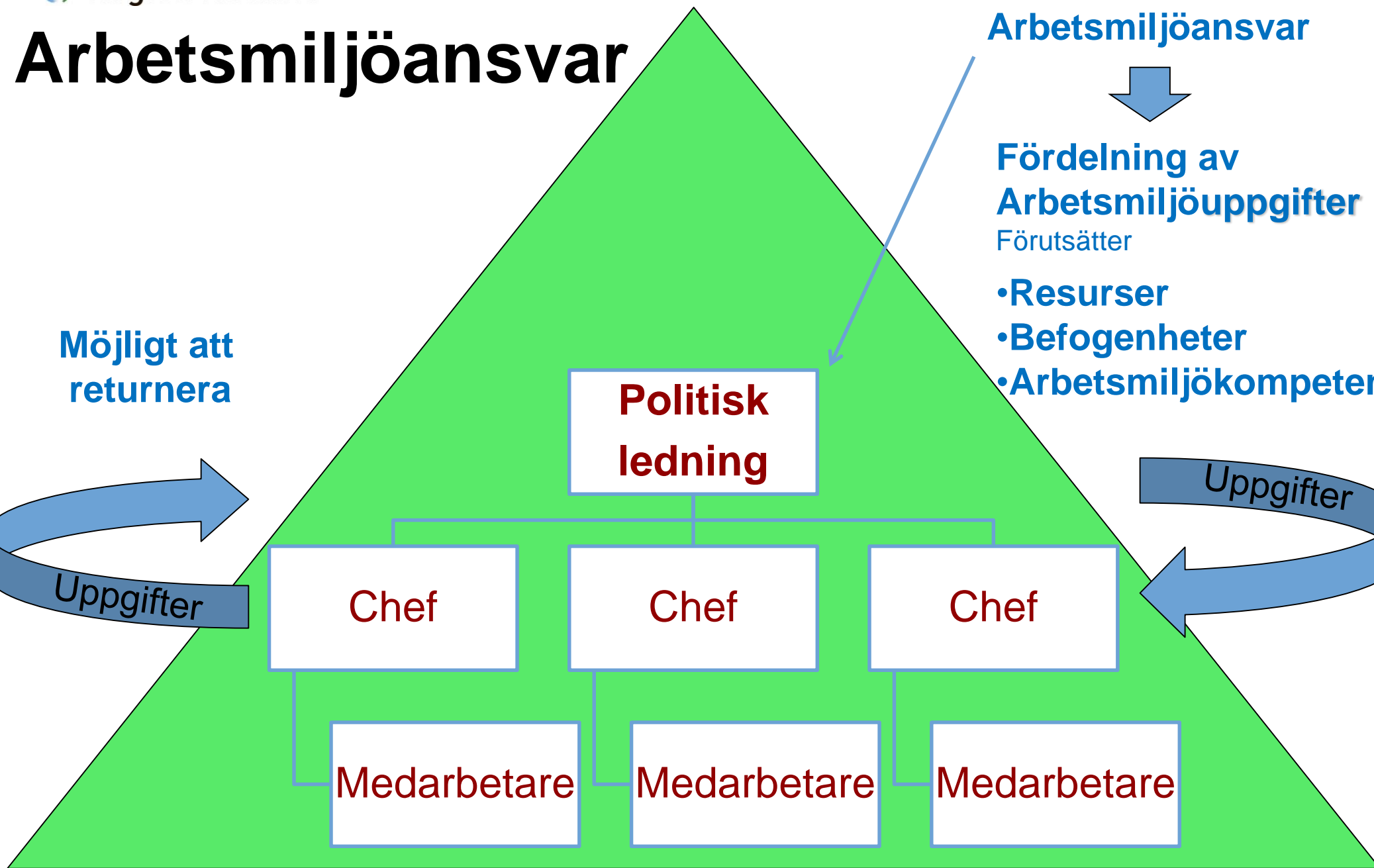
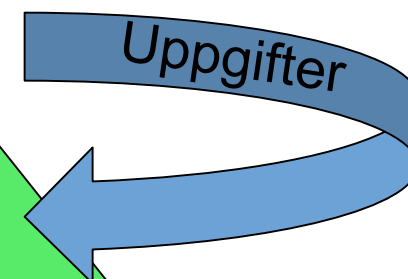
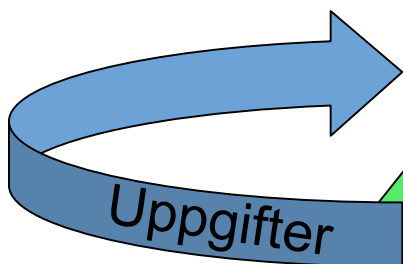
Arbetsmiljöansvar



Fördelning av  
Arbetsmiljöuppgifter  
Förutsätter

- Resurser
- Befogenheter
- Arbetsmiljökompetens

Möjligt att  
returnera



## **§6.6.a Arbetsmiljölagen**

### **- Begäran om åtgärder eller undersökningar, samt föreläggande från Arbetsmiljöverket**

- Skyddsombud begär att åtgärder eller undersökningar behöver göras av arbetsgivaren
- Arbetsgivaren svarar den fackliga organisationen vad arbetsgivaren tänker göra med anledning av kraven från skyddsombud, handlingsplan utarbetas
- Om arbetsgivaren inte ger något besked eller tillmötesgår kraven inom rimlig tid kan skyddsombudet be Arbetsmiljöverket att ingripa
- Arbetsmiljöverket fattar ett beslut om ett föreläggande
- Arbetsgivaren utarbetar en handlingsplan och skickar till Arbetsmiljöverket med kopia till skyddsombud



## Arbetsmiljöansvaret

AML

Förebyggande syfte

Kan ligga på fysiska  
eller juridiska personer

Kan inte flyttas

Arbetsgivaren  
fördelar uppgifter

Uppgiftsfördelningen  
görs i förväg

Fördelningen förut-  
sätter befogenheter,  
resurser, kunskaper  
och tydlighet

Är lätt att konstatera

## Straffansvaret

AML och BrB

Sanktionerande syfte

Kan bara ligga på  
fysiska personer

Kan hamna på olika personer

Domstolen beslutar  
om straff

Straff bestäms  
i efterhand

Straff förutsätter uppsåt  
eller oaktsamhet, behov,  
befogenheter, resurser,  
kunskaper och tydlighet

Är ofta komplicerat  
att reda ut

# Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

## - AFS 2001:1

Kräver att arbetsgivaren

- **Undersöker** arbetsförhållandena
- **Bedömer** risker för ohälsa och olycksfall
- **Åtgärdar** riskerna, åtgärder som inte görs genast ska tas upp i en handlingsplan.
- Arbetet ska **följas upp** och resultat analyseras för eventuella nya åtgärder.



Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

- Ha **kunskaper** i förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling
- ha specifika **mål** för organisatoriska och sociala faktorer
- ansvar för att **arbetsbelastning** och **arbetstid** inte leder till ohälsa, och att **kränkande särbehandling** inte förekommer.

# Friskfaktorer – för bästa livsplatsen!

Friska och trygga medarbetare en förutsättning för en effektiv arbetsplats med kvalitet, där *engagerade och motiverade medarbetare utvecklar verksamheten.*



Närvarande, tillitsfullt  
och engagerat  
**ledarskap**

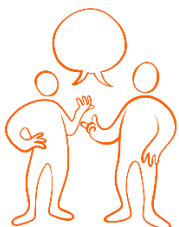


Väl fungerande  
**rehabiliteringsarbete**  
för kort och  
långtidssjukfrånvaro

**Delaktighet** och  
påverkansmöjligheter



**Rättvis** och  
transparent  
organisation



Välutvecklad  
**kommunikation** och  
feedback



**Kompetensutveckling**  
hela karriären och  
möjlighet till byte av  
arbetsuppgifter

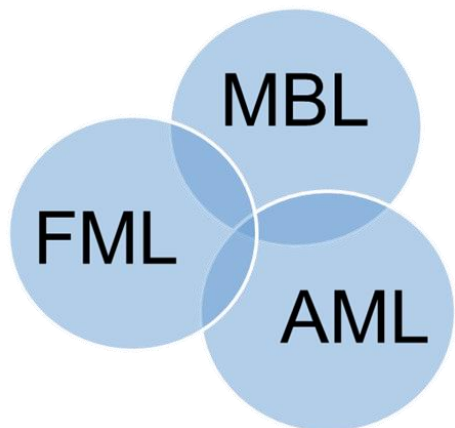
Väl fungerande  
**systematiskt**  
arbetsmiljöarbete i  
vardagen



**Prioritering** av  
arbetsuppgifter vid hög  
arbetsbelastning



# Samverkan



Delaktighet och  
påverkansmöjligheter



Väl fungerande  
systematiskt  
arbetsmiljöarbete i  
vardagen



## ”Avtal om samverkan och arbetsmiljö”

*Syfte: arbetsgivaren ska ta tillvara på medarbetarnas kompetens genom ökad delaktighet som ger en bättre hälsa och större engagemang vilket i sin tur ger bättre beslut och större verksamhetsnytta.*

Arbetsgivaren...

§ 19: Är skyldig att fortlöpande informera om verksamheten

§ 11: Ska påkalla förhandling inför beslut om viktigare förändring

**Samverkan så nära verksamheten som möjligt**



Rättvis och transparent organisation



Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

Delaktighet och påverkansmöjligheter

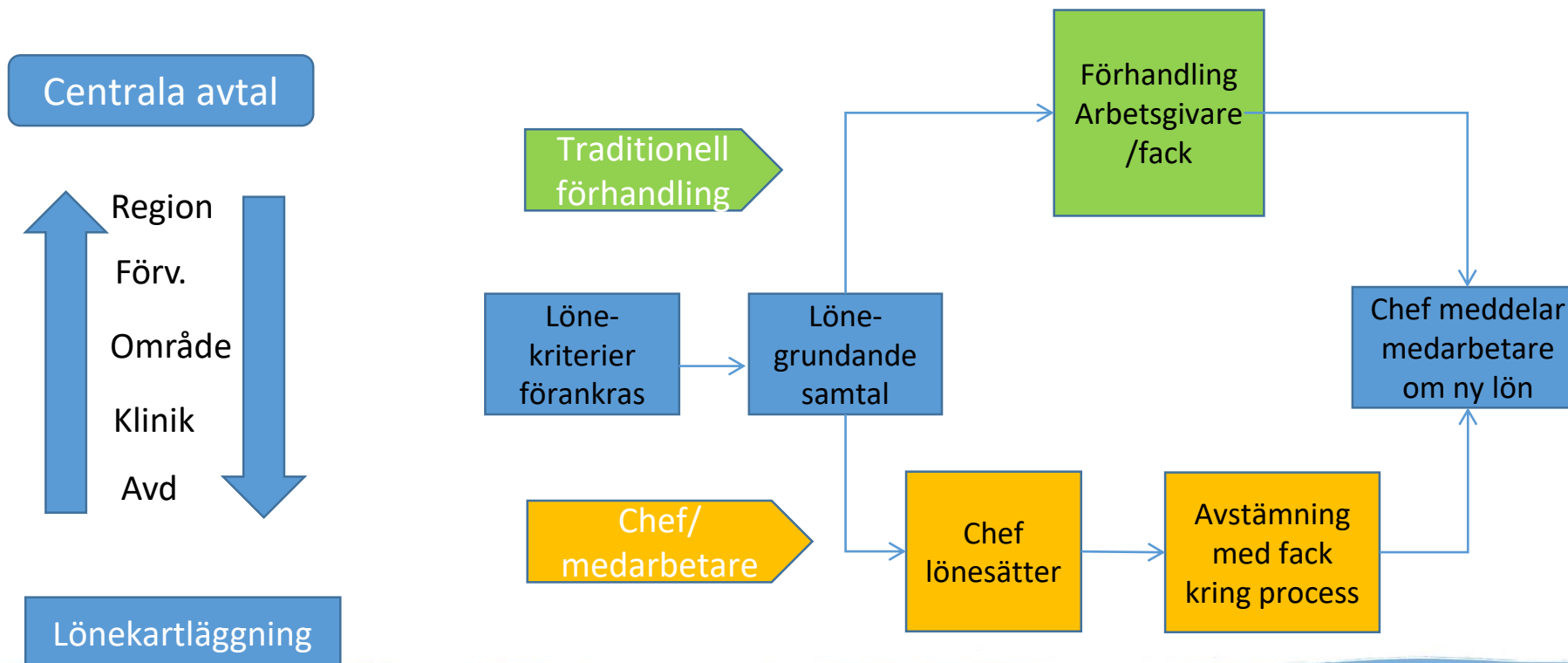


# Löneprocessen

## Arbetsgivarpolitiska riktlinjer

DN ansvarar, inom sin verksamhet, för:

- personalpolitiska riktlinjer utifrån beslut RSau
- att löneöversyn görs
- lönestrategi utifrån centrala styrdokument och beaktat förvaltningens förutsättningar
- att styrande dokument är kända
- behovsanalys inför årlig löneöversyn
- lönepolitiska prioriteringar





Närvarande, tillitsfullt och engagerat **ledarskap**

**Delaktighet** och påverkansmöjligheter



Välutvecklad **kommunikation** och feedback

**Rättvis** och transparent organisation



**Kompetensutveckling** hela karriären och möjlighet till byte av arbetsuppgifter

# Likabehandling



Handlar om **BEMÖTANDE!**  
Utgå från vår värdegrund  
- **Vi KAN,**  
konkretisera i beteenden  
och lev som du lär!

DiskL målområden är även Region Hallands mål:

- **Arbetsförhållanden**
- **Rekrytering**
- **Lön**
- **Föräldraskap**
- **Utbildning**
- **Trakasserier och kränkande särbehandling**

och fungerar som perspektiv inför beslut om nya verksamhetsmål eller förändringar i verksamheten.

# Hot, hat och våld mot förtroendevalda

- *en likabehandlingsfråga för att  
trygga det demokratiska samhället*

Delaktighet och  
påverkansmöjligheter



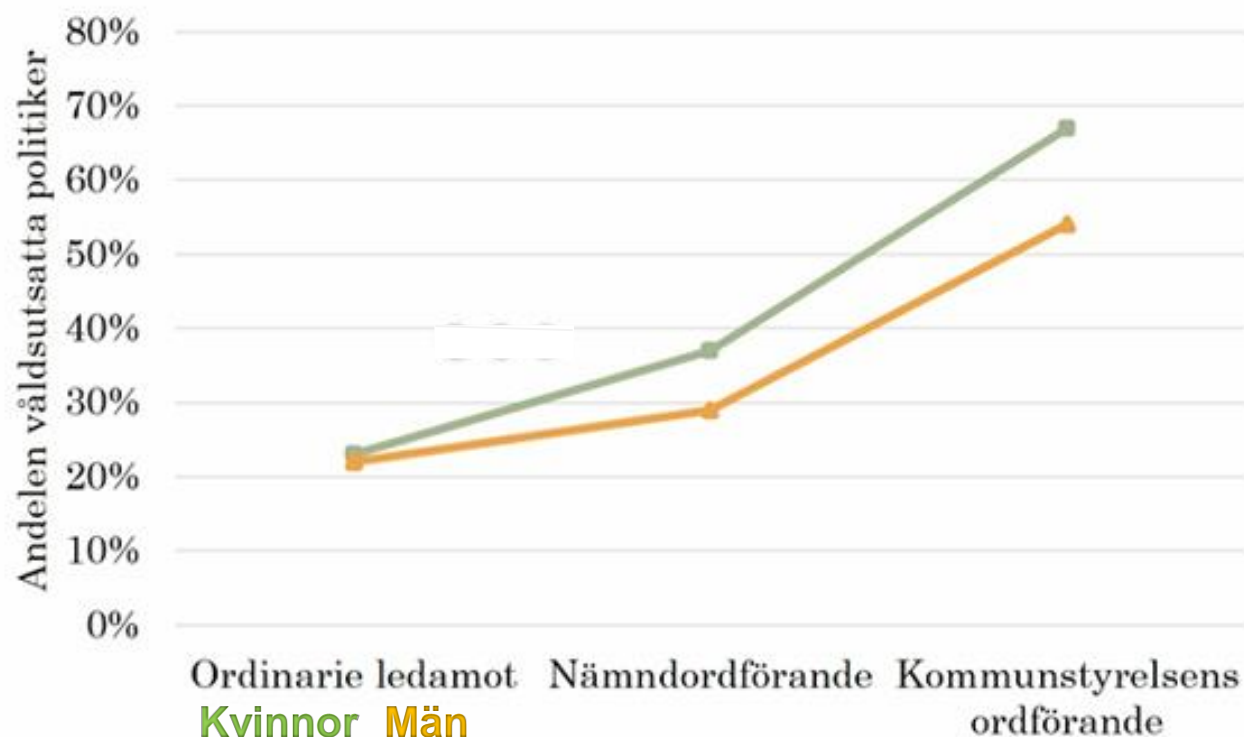
Välutvecklad  
kommunikation och  
feedback



Rättvis och  
transparent  
organisation



Våldsutsatthet per kön och maktnivå



1.852 av drygt 7.500 svarande

24 % psykologiskt våld  
varav 58 % sociala medier,  
kvinnor i högre grad än män

3% fysiskt våld,  
varav 55 % skadegörelse  
män i högre grad än kvinnor

# Krisstöd

## Ansvaret för förtroendevaldas stöd

Ansvaret omfattar

- ✓ Undersöka risker
- ✓ Förebygga (kunskap, rutiner, lokalutformning, prioriteringar...)
- ✓ Stödja/rehabilitera

## Rutiner i Region Halland

- ✓ Hot och våld i arbetsmiljö
- ✓ Hot och våld mot förtroendevalda
- ✓ Hot via telefon
- ✓ Polisanmälan vid hot och våld
- ✓ Dödsfall förtroendevald
- ✓ Krisstöd för medarbetare (allvarlig händelse, olycka, sjukdom, dödsfall)

Väl fungerande  
rehabiliteringsarbete  
för kort och  
långtidssjukfrånvaro



Välutvecklad  
kommunikation och  
feedback

### CHECKLISTA

#### Kartlägg riskerna för hot och våld i arbetsmiljön

Checklistan nedan innehåller exempel på frågor som ni kan ställa när ni undersöker riskerna för hot och våld i arbetsmiljön. Frågorna utgår från Arbetsmiljöverkets regler *Väld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2*.

I begreppet personal ingår i förekommande fall elever och praktikanter, samt nyanställda, vikarier och timanställda.

RISKINVENTERING		7. Ensamarbete		Ja	Nej	
<b>1. Risker – var och vilka?</b>		Ja	Nej			
a) Vet ni var riskerna för hot och våld finns på er arbetsplats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Finns det särskilda risker i vissa situationer eller på vissa platser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Känner all personal till riskerna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER</b>		<b>8. Säkerhetsrutiner beträffande pengar</b>		Ja	Nej	
Exempel på olika förebyggande åtgärder:		a) Finns det regler för hur mycket pengar som får finnas i kassan?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>2. Agera</b>	Ja	Nej	b) Finns det en säker hantering och tömning av kassalådan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vet all personal hur de bör agera i en hot- eller våldssituation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	c) Finns det rutiner för säker uppräknings av pengar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>3. Utbildning</b>	Ja	Nej	d) Finns det rutiner för säker transport av pengar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Har all personal tillräcklig utbildning för att kunna arbeta säkert och tryggt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	e) Finns det rutiner för säker öppning och stängning av lokalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>4. Lokaler</b>	Ja	Nej	f) Kan personalen säkerhetsrutinerna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Är arbetsplatsen utformad och utrustad så att det går att förebygga eller undvika en hot- eller våldssituation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	g) Efterlevs rutinerna av personalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>5. Snabb hjälp</b>	Ja	Nej	<b>9. Dokumentation</b>		Ja	Nej
Går det att få snabb hjälp vid en hot- eller våldssituation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	a) Dokumenterar ni händelser beträffande hot och våld?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>6. Larm</b>	Ja	Nej	b) Utredder ni dessa händelser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
a) Finns det ett för verksamheten anpassat larm?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	c) Anmäler ni arbetsskador, arbetsolyckor och allvarliga tillbud direkt på <a href="http://www.anmalnarbetsskada.se">www.anmalnarbetsskada.se</a> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Kan personalen hantera larmet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>HJÄLP OCH STÖD EFTERÅT</b>			
c) Finns det fastställda rutiner för hur larmsituationer ska hanteras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>10. Hjälp om något hänt</b>		Ja	Nej
a) Vet ni vilken form av fysisk och psykisk						



# Forts. krisstöd

## Företagshälsovården

En neutral och professionell expertresurs med ett helhetsperspektiv kring hälsa och arbetsmiljö.

Stöd i utveckling av arbetsmiljö, utifrån målstyrt uppdrag för medarbetare i Region Halland.

Stödjer regionens arbete med:

- Hälsöfrämjande
- Förebyggande och
- Rehabiliterande insatser, på
- organisations, grupp och individnivå.

Ny upphandling precis påbörjad med All Inclusive-lösning som inkluderar förtroendevalda.

Väl fungerande  
rehabiliteringsarbete  
för kort och  
långtidssjukfrånvaro



Välutvecklad  
kommunikation och  
feedback

# Processbild arbetsmiljöarbete

