

Undersökning SAM- Samverkan 2024

Frågor och infotexter



Frågeområden (antal frågor)

- Samverkan (9 frågor)
- Policy och rutiner (2 frågor)
- Kunskap om arbetsmiljön (4 frågor)
- Undersökning av arbetsmiljön (3 frågor)
- Åtgärda arbetsmiljön (2 frågor)
- Årskalender (1 fråga) *Endast SFF*
- Öppen fråga (1 fråga)

Bakgrundsfråga

För att möjliggöra jämförelse mellan de två kategorierna svarande ställs denna fråga inledningsvis:

- Är du arbetsgivarrepresentant eller arbetsmiljöombud/facklig representant?

Samverkan

Samverkan Helsingborg är ett samverksansavtal mellan Helsingborgs stad och sex fackliga organisationer. Avtalet har kommit till för att öka medarbetarnas möjlighet att vara med och påverka sitt arbetsliv. Det är viktigt att fler får vara delaktiga och vara med och påverka besluten som tas på arbetsplatsen, både genom de fackliga organisationerna och genom direktinflytande.

Arbetsgivare och fackliga organisationer är överens om fyra områden som är grundläggande förutsättningar för en väl fungerande samverkan: kunskap, struktur och formalia, inställning samt närvaro och tid.

Samverkan, forts

1. Deltagarna i samverksansgruppen har kunskap om samverkansavtalet på ett sådant sätt att man är trygg i sin roll
2. Hantering av kallelser, dagordning, beslutsunderlag och protokoll/minnesanteckningar fungerar
3. Samverksansgruppen har en fungerande årsplanering
4. Hantering av beslutsärenden i samverkansgruppen innefattar stegen information-dialog-beslut
5. Samverkan sker i en anda av öppen dialog
6. Ärenden lyfts i ett tidigt skede i samverkansgruppen
7. Alla parter bidrar till innehållet i samverkansgruppens möten
8. Det finns tid för förberedelse inför, genomförande av och uppföljningsarbetet efter samverksansgruppens möten
9. Chef och arbetsmiljöombud/facklig representant för dialog om tid för uppdraget

Policy och rutiner

1. Vi kontrollerar systematiskt att alla följer de rutiner och policyer som finns

En del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att sätta upp tydliga mål. För att lyckas är det viktigt att förankra målen i alla delar av organisationen och för att uppnå målen bör planerna vara konkreta. OSA-målen (organisatorisk och social arbetsmiljö) ska finnas och vara kända i varje förvaltning, antingen gemensamt för förvaltningen eller på en enhetsnivå.

2. Målen för OSA är kända i verksamheten och främjar hälsa och ökar förmågan att motverka ohälsa

Kunskap om arbetsmiljön

Vilka risker som finns i verksamheten ska identifieras och kommuniceras.

1. Alla på enheten informeras på ett systematiskt sätt om vilka risker som finns i arbetet och rutinerna för att undvika ohälsa

Arbetsmiljöverket ger ut föreskrifter (AFS:ar) som mer i detalj tar upp de lagkrav och skyldigheter som ställs på arbetsmiljön. Samverkansgruppen behöver ta reda på vilka föreskrifter som berör verksamheten. Föreskrifterna kan handla om till exempel medicinska kontroller, buller, gravida och ammande, hot och våld, belastningsergonomi, arbetsplatsens utformning, kemiska arbetsmiljörisker och arbetsanpassning.

Kunskap om arbetsmiljön, forts

2. Vi har identifierat vilka föreskrifter (AFS) inom vårt samverkansområde som vi behöver följa för att förebygga ohälsa och olycksfall

Bedöms en risk som allvarlig ska skriftlig rutin/instruktion finnas.

3. Det finns skriftliga instruktioner när riskerna i arbetet bedöms allvarliga

I Helsingborgs stad har vi möjlighet att ta hjälp av företagshälsovården, Feelgood. På Feelgood arbetar beteendevetare, arbetsmiljöingenjör, företagsläkare, företagssköterska, hälsopedagog, legitimerad psykolog, sjukgymnast/ergonom och administratörer. Ansvarig chef beslutar om insatser.

4. Vi använder företagshälsovården när våra egna kunskaper inte räcker till (för det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetsanpassning eller rehabilitering)

Undersökning av arbetsmiljön

1. Vi riskbedömer enligt stadens rutin inför förändringar i verksamheten

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma alla eventuella risker genom att göra en riskbedömning tillsammans med skyddsombud. Den ska dokumenteras skriftligt där det anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. För att åskadliggöra hur olika risker värderas är det bra att använda och dokumentera i en riskmatris. Med olika fält och färger åskådliggörs om risken är stor eller liten och hur risken ska åtgärdas och/eller förbättras.

2. Vi undersöker och riskbedömer regelbundet arbetsförhållanden enligt stadens rutin

Undersökning av arbetsmiljön, forts

Arbetsskador är ohälsa eller olycksfall som man råkar ut för i eller i anslutning till sitt arbete. Tillbud är när något hänt som hade kunnat innebära en arbetsskada. Om man har råkat ut för en arbetsskada eller ett tillbud ska man rapportera det i HR-systemportalen. Arbetsskador och tillbud följs sedan upp i skyddskommittén/samverkansgruppen. Där gör man analyser och söker mönster.

3. Vi analyserar och riskbedömer arbetsskade- och tillbudsrapporteringen samt analyserar mönster

Åtgärda arbetsmiljön

1. När risker upptäcks åtgärdas de direkt, alternativt tas upp i skriftlig handlingsplan
2. Vi har systematik i att följa upp åtgärder för att kontrollera att de har haft väntad effekt

Årskalender (endast SFF)

Helsingborgs stads skolor har partsgemensamt tagit fram en årskalender för lokal samverkan av organisation och tjänstefördelning. I årskalendrarna framgår hur arbetet med planering av kommande läsår ska hanteras lokalt ute i respektive verksamhet. Det finns en kalender för grundskola/gymnasium och en för förskolan.

1. Vi använder Helsingborgs stads skolors årskalender för samverkan av organisation och tjänstefördelning

Öppen fråga

Har du andra tankar eller funderingar på arbetet med SAM och samverkan, har du möjlighet att lämna en kommentar här



www.agerus.com · info@agerus.se · 021 490 05 90
Kopparbergsvägen 6, 722 13, Västerås