

Hur motverkar vi döden på jobbet?



CALO PARTNER

Catarina Löfqvist

Distributionsbolag
Konsult
Arbetsmiljö

Projektledare, elberedskap, verksamhetsutvecklare, chef
Projektör, projektledare, utredare, sakkunnig
Samordnare, konsult, föreläsare och
Diplomerad BAM-utbildningar sedan 2016 (Prevent)

Företagsanpassade arbetsmiljöutbildningar
Föreläser om arbetsmiljö, ansvar, beteenden och ledarskap
Konsulttjänster inom arbetsmiljöfrågor



CALO PARTNER

Snöskotern

- 2017 tog en ombudsman från Elektrikerförbundet kontakt med mig
- Träffades och åkte runt i området
- Sedan dess har jag med mig en snöskoter.



Elektrikern

Insänt

Nya arbetsmiljövindar blåser på One Nordic

10 Apr 2017
Dela artikel



I samverkan med One Nordic Sef klubb Nord besökte arbetsmiljöingenjör Catarina Löfqvist från ONE Nordics huvudkontor tre etableringar/depåer i nord under fredagen den 3 mars.

Besöken var ett önskemål av klubben för att se över hur samverkan sker mellan klubben, skyddsombud och arbetsmiljöingenjören på ONE Nordic. Catarina Löfqvist tillträdde sin tjänst för drygt ett år sedan och i samband med besöken uppvisades vissa brister som klubben fick i uppdrag att sammanställa för en dialog mellan klubben och företaget.

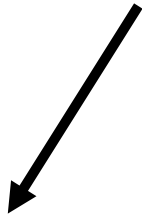
Riskerna

- Allt arbetsmiljöarbete utgår från riskerna
 - **Mänskliga risker** handlar om beteenden, slarv, avsteg
 - **Tekniska risker** berör teknik, konstruktioner och hjälpmedel.
 - **Fysiska risker** har att göra med miljön man arbetar i.
 - **Sociala risker** rör samspelet t.ex. konflikter, mobbing, hotfulla situationer och samarbetssvårigheter.
 - **Organisatoriska risker** risker kan t.ex. vara brister i ledning och styrning, långvarig och ohälsosam arbetsbelastning, otydliga roller och för lite tid för återhämnning.



Regler, anvisningar och rutiner är verkningslösa, om det inte över tid säkerställs att dessa kriterier är uppfyllda:

KÄNDA – EFTERLEVDA – FÖRSTÅDDA



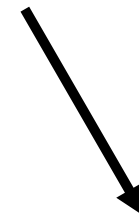
SAKNADE
FÖR OMFATTANDE

REVIDERA



BRISTER I
KONTROLLER

FÖRBÄTTRA



FÖRBÄTTRA
INFORMATION

FÖRKLARA

Rättsfall visar att alla delar av kedjan måste uppfyllas för att arbetsgivaren ska kunna ta sitt ansvar



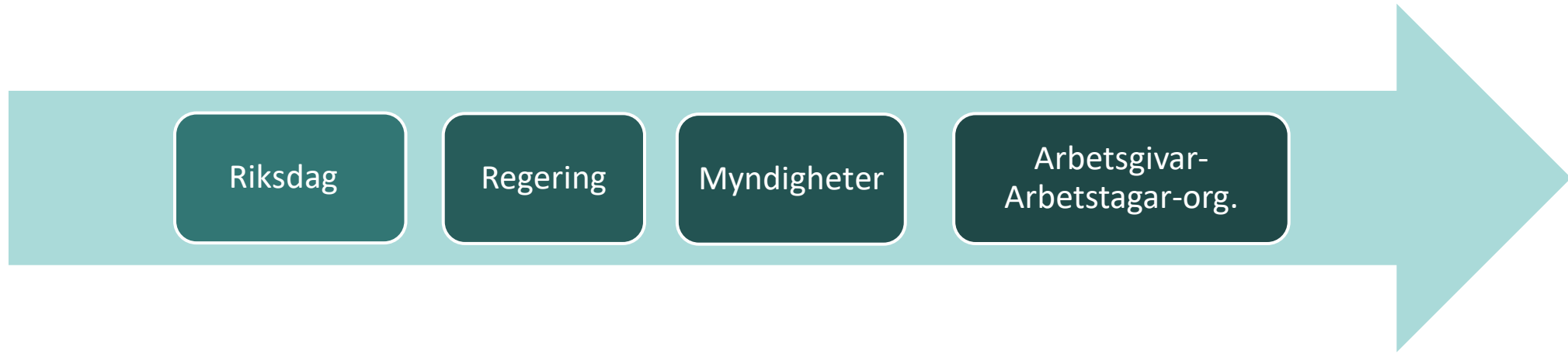
Arbetsmiljölagen

1 kap. Lagens ändamål och tillämpningsområde

1 § Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.



Styrande regelverk



Arbetsmiljö enligt arbetsmiljölagen

3 kap. Allmänna skyldigheter

1 a § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

2 §

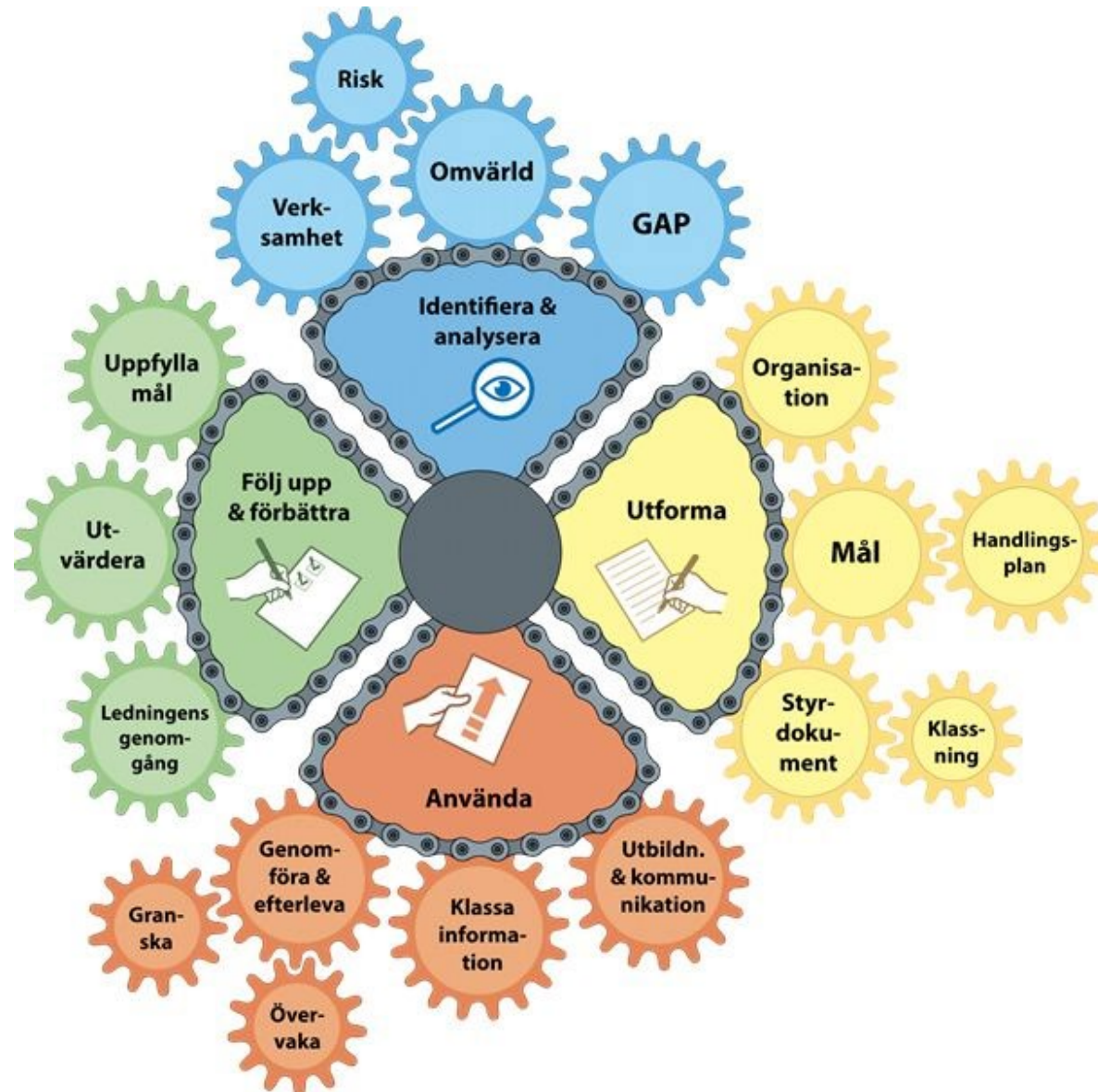
Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

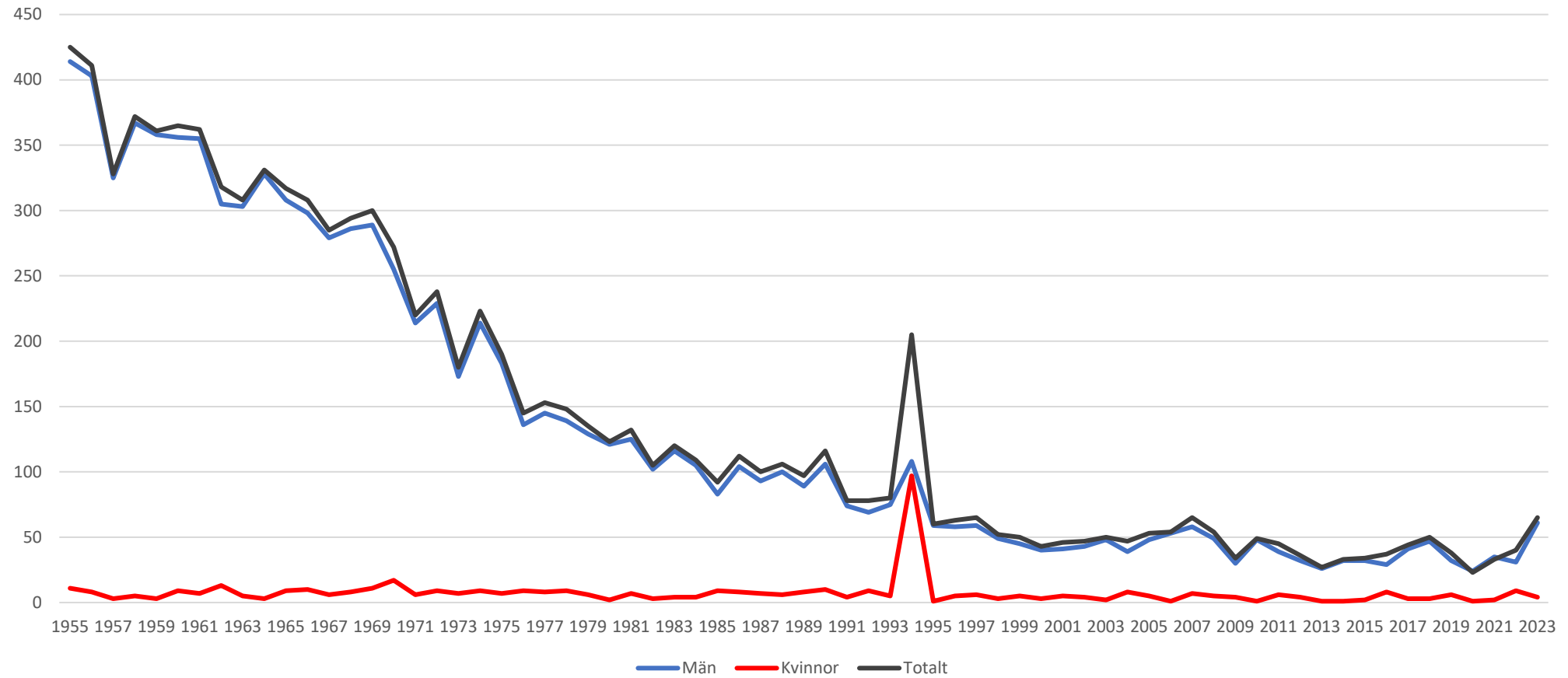
Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.



Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM



Arbetsplatsolyckor Dödsfall Sverige 1955-2023

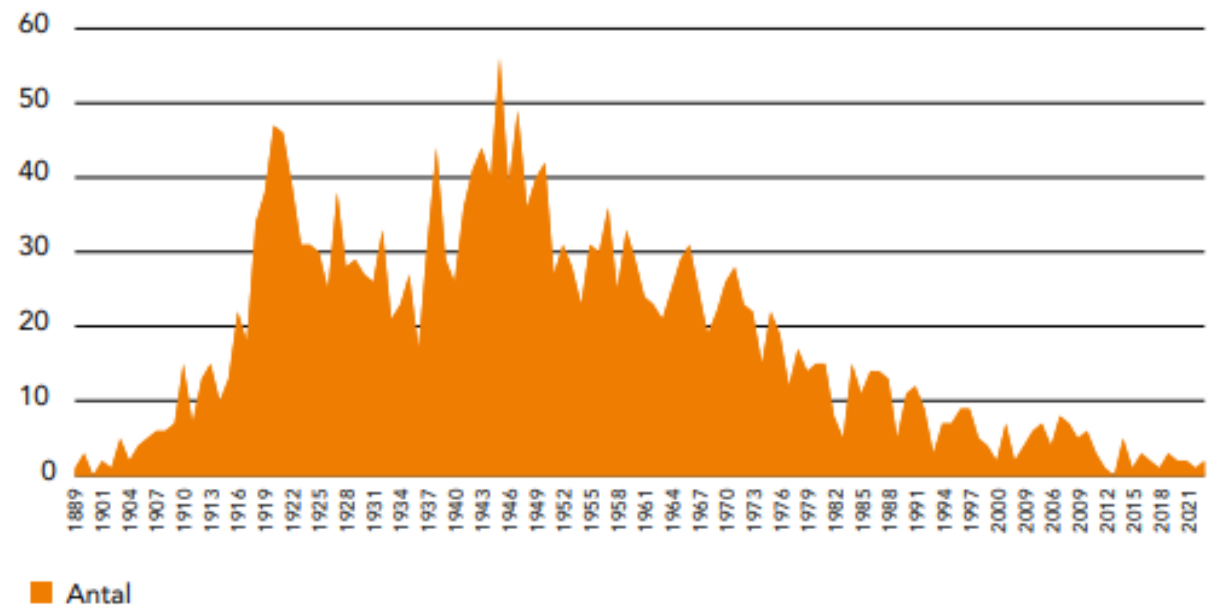


Elolyckor 1898-2023

- Vi vet att ESA gjort skillnad
- Vi vet att det är många farliga arbetsmoment
- Ensamarbete
- Avsteg

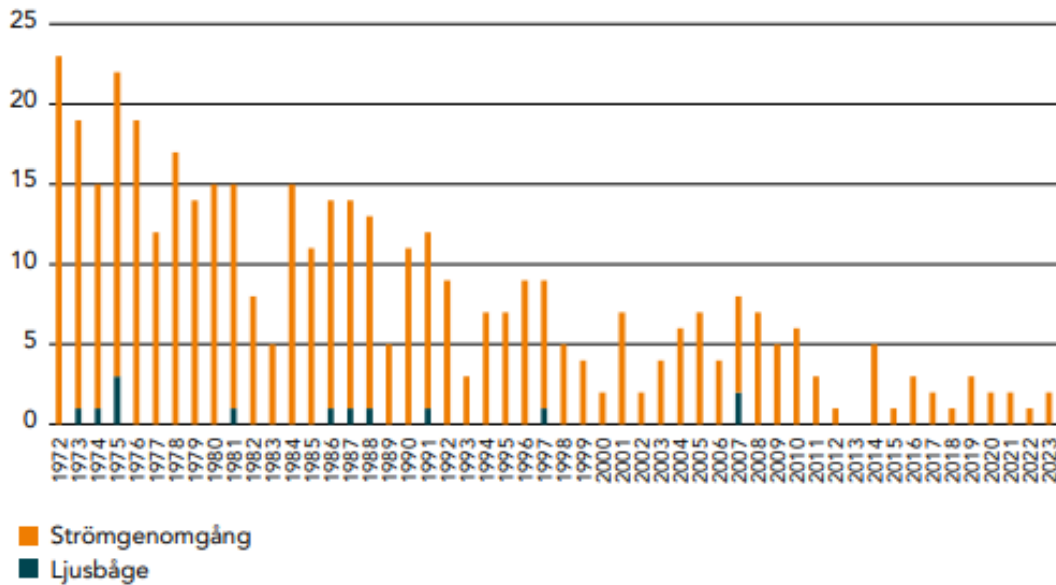


Figur 8: Antal elolyckor med dödlig utgång 1898-2023



Glöm inte de som inte syns i statistiken...

Figur 9: Antalet elolyckor med dödlig utgång 1972-2023, fördelad på olycksfallstyp



2018-10-10, Kiruna kommun, en linjemontör i 25 årsåldern omkom vid ombyggnation av elnätet



- 2018-05-16, Gullspång, Servicetekniker, Påträffad drunknad vid kraftstation efter rondering
- 2018-09-22 Kungsbacka, elmontör röjning efter stormen "Knud"
- 2018-09-24 Högsby, elmontör röjning efter stormen "Knud"

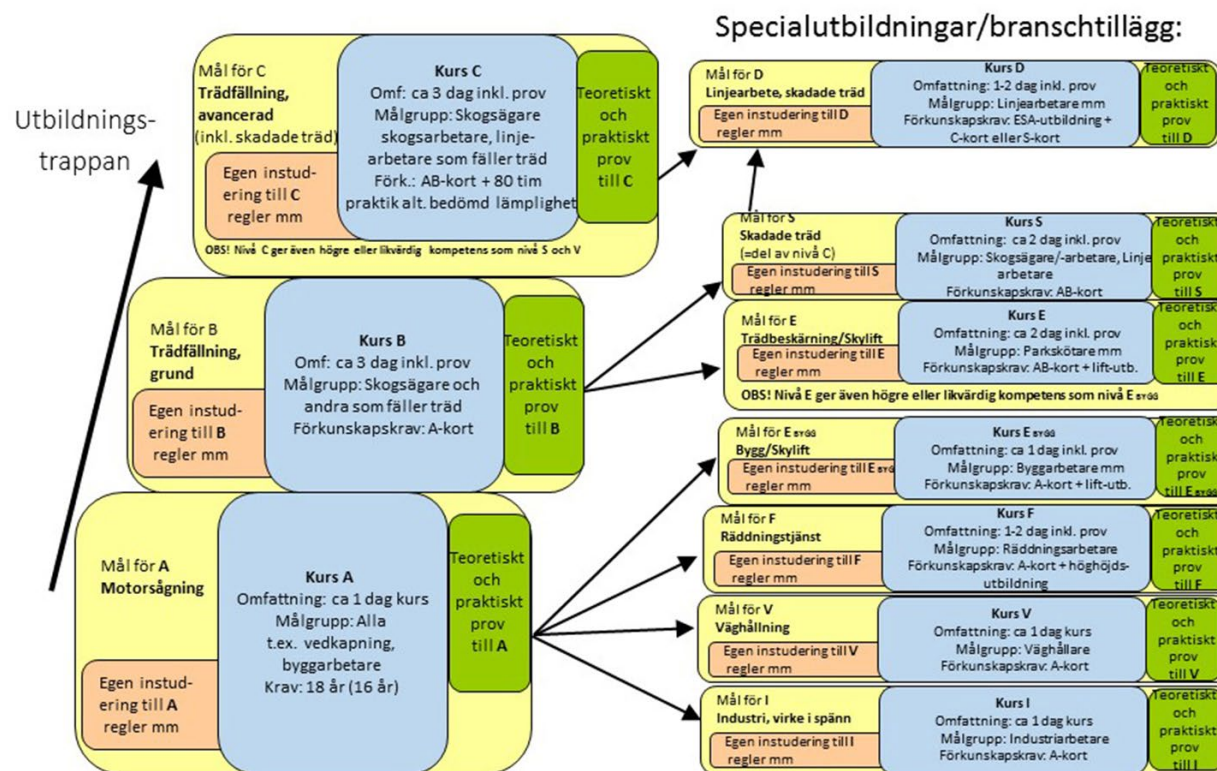


Motorsågarna...

Till nätägare med luftledning:

Utöka ”skogliga tjänster” med beredskap och röjning efter störstörningar.

Säker Skog Kvalitetssäkrad motorsågsutbildning



Min mening är:

Inte fler regler, rutiner och instruktioner

Vi vet vad som ska göras

Det är inget fel på lagarna

Det handlar om:

HUR vi använder lagstiftningen

VAD vi gör vid avvikelser



Fokusera inte på dödsolyckorna

- Det finns inte en lösning
- Det förebyggande arbetet och förebyggande åtgärder är viktigare
- Hantera avvikelser
- Utbilda och informera - Kontinuerligt
- Höj standarden genom hela "näringskedjan"
- Se till att chefer har koll på reglerna och att regelefterlevnad uppnås
- Medarbetare måste känna till mål och syfte med lagstiftning



Utbildning och behov?

- Ledarskapsutbildning/program
- Bättre Arbetsmiljö (BAM) 2-5 dagar
- BAS-P/U 1-2 dagar - Arbetsmiljöverket rek. 48h
- Vilken utbildning har Projektledare / Byggledare / Arbetsledare / BAS-U ?
- Vilken utbildning har medarbetare?
 - Introduktion?
 - Grundläggande arbetsmiljöutbildning?

UTBILDNINGS- OCH KURSMATRIS IN O36 Ugglan	
20151201	
Utbildningskategori	Utbildning/Kurs
	ESA
Kravutbildning	Förarbevis bandvagn
Kravutbildning	Förarbevis snöskoter (Transportstyrelsen)
Kravutbildning	Förarbevis terränghjulning (Transportstyrelsen)
Kravutbildning	Grundläggande miljöutbildning
Kravutbildning	Heta arbeten
Kravutbildning	HLR, hjärt och lungräddning, åtgärder vid elskada (AFS)
Kravutbildning	Kontroll före idrifttagning (Elsäk-FS)
Kravutbildning	Körkort BE/CE (Transportstyrelsen)
Kravutbildning	Liftutbildning/arbetsplattform
Kravutbildning	Mast och stolparbete (AFS)
Kravutbildning	Grundkurs i stolplättring
Kravutbildning	Motorsåg, dokumenterad utbildning enligt branschens rekommendationer
Kravutbildning	Röjsåg, dokumenterad utbildning enligt branschens rekommendationer
Kravutbildning	Nedtagning av nödställd i stolpe
Kravutbildning	Sprängteknik, Safe-T-Cut och linskarv
Kravutbildning	Arbete på väg (APV) (tillämpliga delar)
Kravutbildning	Transport av farligt gods 1.3 (ADR)



Sambandet jag tror skulle göra skillnad

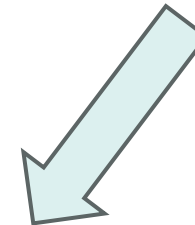
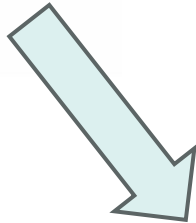
ESA



BAS-P/U



BAM



=

Grundläggande arbetsmiljöutbildning



Skador

Statistiken för 2023 visar att antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro bland arbetstagare och egenföretagare var

39 423 per år!

Detta är en ökning med 11 procent jämfört med 2022.

760 personer i veckan!



Orsaker till olyckor med sjukskrivningar

Kvinnor

- Fall av person

Män

- Förlorad kontroll
 - Över maskiner
 - Handverktyg
 - Transportmedel
- Fall



Olyckor utan sjukfrånvaro

2023 anmälda arbetsolyckor utan sjukfrånvaro bland arbetstagare och egenföretagare:

~ 82 700

Också här en ökning jämfört med 2022.

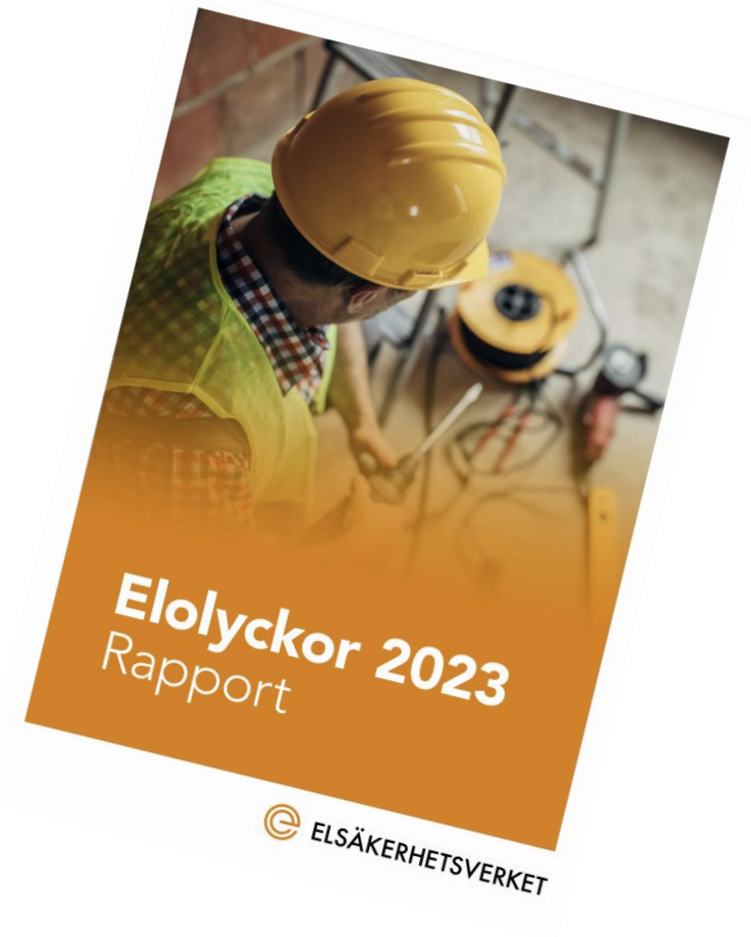
Mörkertal?

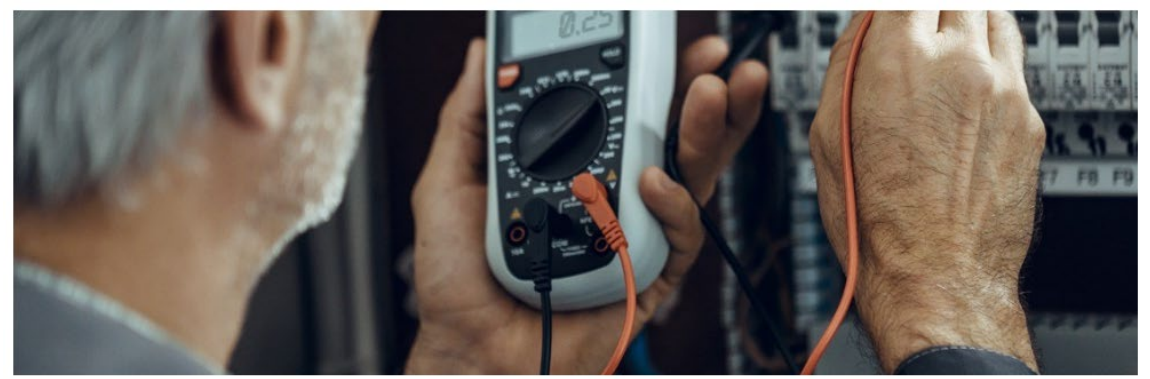


Slarv, stress och tidspress...

Trender

Vi ser en trend att antalet elolyckor där man bedömt att skadan kommer att innebära en sjukfrånvaro på 1-3 dagar ökar bland elyrkespersoner. Vi kan se denna trend framförallt hos yrkesgruppen installations- och serviceelektriker. I den kompletterande undersökning som genomfördes bland elyrkespersoner år 2022, anger de tillfrågade att den vanligaste bakomliggande orsaken till att olyckor sker fortfarande är att rutiner inte följs. Orsaken uppges framförallt vara slarv, stress och tidspress. Behovet finns fortsatt av att arbeta för att få elyrkespersonernas förståelse för och möjlighet till att följa rutinerna, ett arbete som bör ske i samverkan mellan bransch och fackförbund.





■ Elsäkerhetsrapporten 2020

Felbeteende vid arbete är vanligaste orsaken till elolyckor

PRESSMEDDELANDE | Publicerad 2021-05-11



I 76 procent av fallen orsakas elolyckor bland elyrkespersoner av ett **felbeteende vid arbete**.

För att få ner antalet tillbud och elolyckor behöver företagen bli bättre på att följa regler och rutiner.

- Tre av fyra elolyckor orsakas av arbetsfel och vi vet att yngre elyrkespersoner drabbas oftare än äldre.

Det är insikter som branschen behöver ta med i arbetet med säker arbetsmiljö och med egenkontrollprogrammen, säger Anders Persson, generaldirektör vid Elsäkerhetsverket.



Vad behöver göras?

- Ta ut riktningen = Bestäm er!
- Använd
 - Lagar
 - Avtal

Kräver dock:

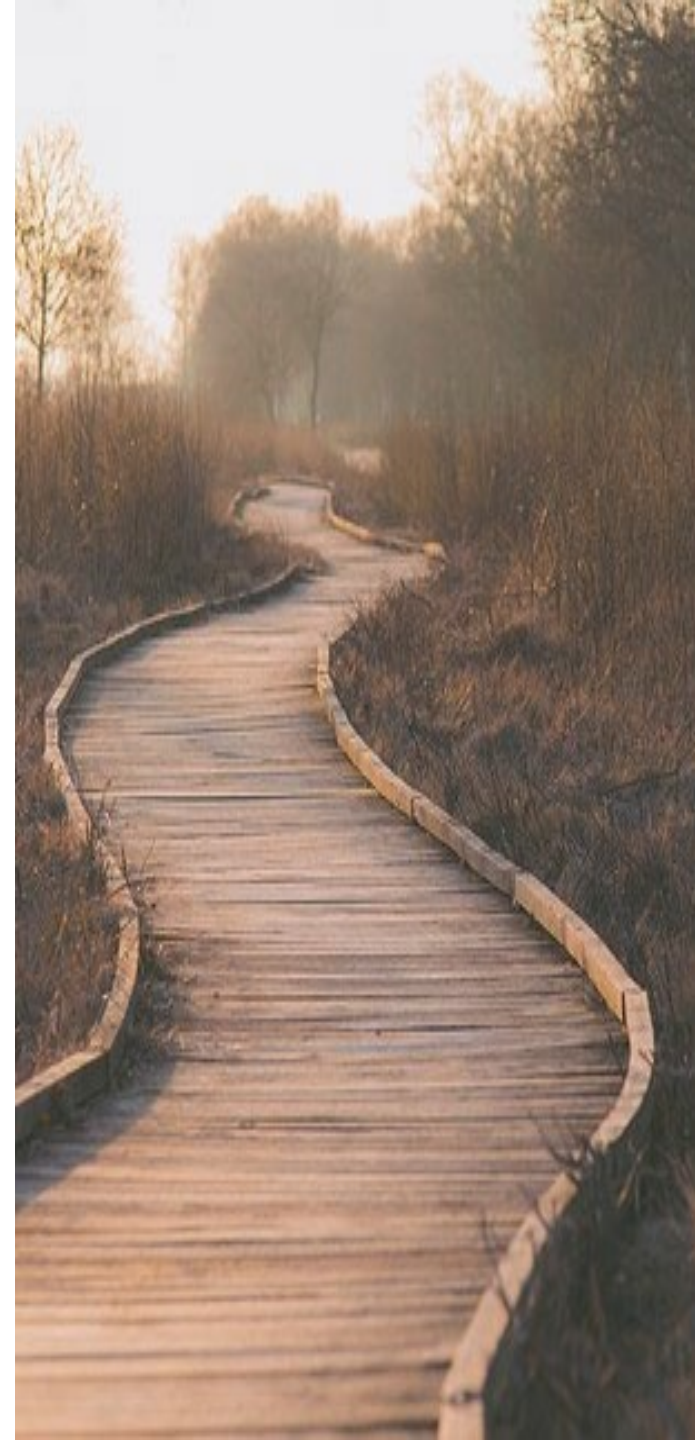
- Trygghet & Engagemang
- Ledarskap & Ansvar
- Och... en hel del MOD



Vem är du?

- Chefen
- Arbetsmiljösamordnaren
- Einstallatören för regelefterlevnad
- HR-Specialist
- Skyddsombudet/Arbetsmiljöombudet
- Projektledaren
- Byggarbetsmiljösamordnaren (BAS-P/U)
- Säljaren
- Byggherren
- Arbetsgivaren
- Beställaren
- Arbetstagaren
- Konsulten
- Kollegan
- Inhyrd
- Entreprenören
- Underentreprenören

Vilket mandat har du?



Aktörernas ansvar och uppgifter i byggprojekt

AFS 2023:3

2 kap. Byggherren

Övergripande ansvar för att organisera och ställa krav

2 § Byggherren ska se till att den organisation och de resurser som krävs för arbetsmiljöarbetet i byggprojektet finns från starten av planeringen och projekteringen fram till att byggnaden eller anläggningen är färdigställd.

Ta fram en realistisk tidplan

Som byggherre ska du under planeringen och projekteringen se till att det tas fram en realistisk tidplan för projektet. Målet med en realistisk tidplan är att aktörerna ska kunna arbeta i en takt som inte riskerar att leda till olyckor och ohälsa. Det ska också finnas tid för att samordna arbetena på ett genomtänkt sätt.



Byggbranschen

- ~10 dödsfall per år – 17 st 2023
- Byggherrar = Stora fastighetsbolag (t.ex. Fabege, Castellum) - långt ifrån egentliga varumärken
- Hyresgäst ställer krav på funktion, arkitektur, datum för inflytt etc.
- Byggherren säljer ut jobben
- En huvudentreprenör – t.ex. PEAB, Skanska, NCC etc
- Styckas på många UE – inte i bara i led utan i antal

Ha rimliga tidplaner

Byggherren måste ta ansvar för sitt bygge

Antal dödsolyckor för arbetstagare och egenföretagare

År	2021		2022		2023		2024	
	per månad	totalt	per månad	totalt	per månad	totalt	per månad	totalt
Januari	2	2	3	3	2	2	6	6
Februari	4	6	2	5	4	6	2	8
Mars	5	11	2	7	2	8	2	10
April	1	12	2	9	6	14	4	14
Maj	1	13	3	12	2	16	3	17
Juni	5	18	3	15	4	20	2	19
Juli	0	18	3	18	4	24	2	21
Augusti	5	23	4	22	5	29	4	25
September	4	27	3	25	6	35	4	29
Oktober	4	31	4	29	4	39	3	32
November	6	37	6	35	6	45	2	34
December	2	39	5	40	10	55		



Hissolyckan

- 19 olika företag arbetade samtidigt vid olyckstillfället
- 119 underentreprenörer i fem led på bygget

- Hur kunna samordna?
- Vem tar ansvaret för helheten?



”Arbetsmiljöarbetet är inget någon gör ensam, det gör alla tillsammans”

För att arbetsmiljöarbetet ska göra skillnad och nytta i praktiken, krävs att det systematiska arbetsmiljöarbetet startar hos högsta ledningen och sedan bryts ner till alla nivåer inom verksamheten.

Från VD ner till chefer och sedan vidare ut verksamheten för att förebygga ohälsa, olyckor och tillbud.

Hur fungerar det i praktiken?



Chef och arbetsledares ansvar

Vad ingår i chefens uppgifter avseende risker i arbetsmiljön och medarbetarna?

- Är riskkällan isolerad för de arbetsuppgifter som personerna ska utföra?
- Är skyddet emot personskada heltäckande eller finns det kryphål?
- Är alla instruktioner och rutiner kända och följer personerna dem?
- Är det säkerställt att alla som arbetar, uppehåller sig eller besöker riskkällan har rätt personlig skyddsutrustning?



Chefens straffansvar

Vad ingår i chefens ansvar?

- Inte förebyggt risker och en olycka inträffar (skada, sjukdom, död)
- Inte följer föreläggande eller förbud från Arbetsmiljöverket
- Lämnar oriktiga uppgifter till Arbetsmiljöverket
- Inte anmäler allvarliga olycksfall och tillbud till Arbetsmiljöverket
- Anlitar minderårig i strid mot AML och AFS
- Bryter mot direkt straffsanktionerade föreskrifter



Chefen

- Att bli chef kan komma både enkelt och slumpmässigt.
- Att däremot vara en ledare som tar sitt fulla ansvar och får medarbetare att utvecklas i en säker arbetsmiljö kräver mod.



Medarbetarens ansvar

Vad ingår i medarbetarens ansvar?

- Medverka aktivt i arbetsmiljöarbetet
- Följa rutiner och instruktioner
- Använda personlig skyddsutrustning
- Anmäla risker, tillbud, sjukdom och olycksfall
- Lämna synpunkter och förslag som bidrar till ständiga förbättringar i arbetsmiljön

Anställningsavtalet är kontraktet!



Arbetsmiljöbrott

- Inte olyckan i sig som är ett brott
- Straffbarheten handlar om hur arbetsgivaren förebyggt olyckan



Företagsbot kopplat till arbetsmiljöbrott

Frågan om företagsbot för ett företag kan tas upp i samma rättegång som prövning av åtal för arbetsmiljöbrott mot exempelvis personer i företagets ledning.

Det kan leda till att:

- Företaget döms att betala företagsbot och/eller
- Ansvariga personer döms till straff

- Företaget har inte gjort vad som kan krävas för att motverka brottet
- Brottet har begåtts av någon i ledande ställning
- Brottet har begåtts av någon i företaget som har särskilt ansvar för tillsyn eller kontroll i verksamheten

- Företagsbotens belopp ska utgå från ett uppskattat sanktionsvärde och kan omfatta belopp från femtusen kronor till tio miljoner kronor



”Det fanns en fara för livshotande skador”

FÄLLD Skyddsutrustning fanns inte på plats och plåtslagaren föll tio meter från taket. Att arbetstagaren själv inte hämtade utrustning på företagets kontor gör ingen skillnad – arbetsgivaren har ansvaret, noterar tingsrätten.



Text: Karin Nilsson

Publicerad: 2023-10-23



Dagen före olyckan var företagets skyddsombud ute på arbetsplatsen i Kristianstad där plåttak lades på en stålhall. Skyddsombudet noterade att takläggarna inte använde någon fallskyddsutrustning och sa till dem att de var tvungna att använda personlig fallskyddsutrustning. Sådan fanns på företagets kontor.

Takläggaren, som sedan föll och skadade sig, sa att han skulle hämta utrustning nästa dag, men gjorde det inte. Det framkommer av domen från Kristianstads tingsrätt som kom den 4 oktober.

Dagen efter skyddsombudets besök, den 10 november 2021, föll den ene takläggaren 10 meter och skadade sig svårt. Han låg på sjukhus till påsk och var sjukskriven under lång tid.



Noterbart från domen

- Arbetstagare gjorde medvetna avsteg
- Skyddsombudets synpunkter och noteringar ignorerades
- Arbetsgivaren:
 - Hade inte gjort en tillräcklig riskbedömning
 - Var medveten om vilken typ av arbete som skulle utföras
 - Tyckte att medarbetarna skulle bestämma över val av skyddsutrustning
 - Var medveten om att skyddsutrustning inte alltid användes

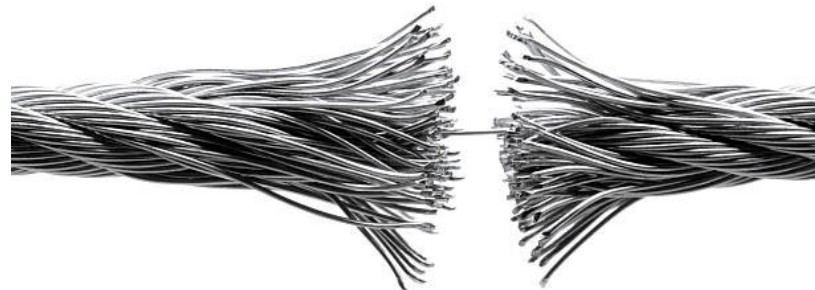


Tingsrätten konstaterar

- Om arbetstagaren inte använde skyddsutrustning trots tillsägelse borde arbetsgivaren ha stoppat arbetet.
- Arbetsgivaren har av oaktsamhet orsakat olyckan och ska betala företagsbot
- Företagsboten bestäms till 400 000 kronor
- Tog hänsyn till att skadorna kunde ha blivit allvarigare och att det fanns en fara för livshotande skador.

Tingsrätten skriver också i domen:

I förlängningen kan det bli aktuellt att säga upp en arbetstagare som inte använder nödvändig skyddsutrustning



Chefens ansvar och: Avsteg, slarv och tidspress...

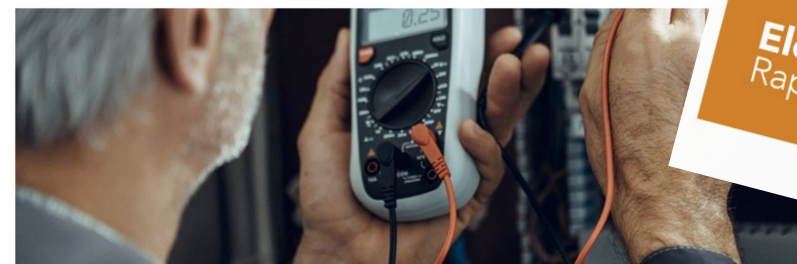
Trender

Vi ser en trend att antalet elolyckor där man bedömt att skadan kommer att innebära en sjukfrånvaro på 1-3 dagar ökar bland elyrkespersoner. Vi kan se denna trend framförallt hos yrkesgruppen installations- och serviceelektriker. I den kompletterande undersökning som genomfördes bland elyrkespersoner år 2022, anger de tillfrågade att den vanligaste bakomliggande orsaken till att olyckor sker fortfarande är att rutiner inte följs. Orsaken uppges framförallt vara slarv, stress och tidspress. Behovet finns fortsatt av att arbeta för att få elyrkespersonernas förståelse för och möjlighet till att följa rutinerna, ett arbete som bör ske i samverkan mellan bransch och fackförbund.

Elsäkerhetsrapporten 2020

I 76 procent av fallen orsakas elolyckor bland elyrkespersoner av ett felbeteende vid arbete.

- Tre av fyra elolyckor orsakas av arbetsfel och vi vet att yngre elyrkespersoner drabbas oftare än äldre.



Felbeteende vid arbete är vanligaste orsaken till elolyckor

PRESSMEDDELANDE | Publicerad 2021-05-11

 ELSÄKERHETSVERKET



Organisationen och omgivningen

- Att förändra en kultur och en ”inarbetad praxis” kräver att alla är med
- Menar organisationen/VD/Chefen verkligen vad de säger?
 - När tidplanen riskerar att spricka?
 - När det krävs ledare med **mandat och mod**?
 - När det handlar om relationer som pågått i 5, 10, 15, 20 år?
- Vilket mandat har du i din roll?
- Vet du att organisationen/VD/Chefen backar dig som:
 - Larmar
 - Skriver utredningen som talar om hur illa det är
 - Rekommenderar åtgärder som ”kostar”
 - Kräver förändring



Det är en ledarskapsfråga

- Våga gå ta konflikter!
- Statuera exempel!
- Använd ”Rättigheter och Skyldigheter”
- Belöna och beröm de som gör rätt

Tänk också på att:

**Du kan ha 100 % rätt i VAD du säger
men 100 % fel i HUR du säger det!**



Svenskar mest konflikträdda

UPPDATERAD 31 OKTOBER 2012 PUBLICERAD 3 NOVEMBER 2010

Knappt hälften av svenskarna skulle ingripa för att utreda orättvisor på jobbet och bara hälften vågar uttrycka sin åsikt på arbetsplatsen, enligt en nordisk undersökning från försäkringsbolaget Moderna.

Jämfört med invånarna i de andra nordiska länderna är svenskarna mer benägna att undvika konflikter.

I undersökningen som omfattar Danmark, Norge, Sverige och Finland deltog drygt 1.000 personer per land.

TT

Behöver du mer ord eller mer mod?

- Du kan ha hur mycket regler, rutiner och instruktioner som helst, så länge de inte är kända och förstådda så blir de aldrig efterlevda.
- Att ställa höga krav och ge möjligheter att kunna jobba efter lagar, regler och förutsättningar skapar yrkesstolthet!

Våga ta konflikter

- Personliga
- Organisatoriska
- Avtalsmässiga
- Tidsrelaterade



Skyddsombudet

- Ska få den tid som behövs
 - Ta del av handlingar kring förhållandena i arbetsmiljön
 - Ta del av information och dokumentation som behövs
 - Få utbildning
 - Delta vid planering av nya lokaler
 - Begära att arbetsgivaren genomför åtgärder för att åstadkomma en bra arbetsmiljö
 - Avbryta arbeten som kan leda till omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa
 - Ingen får hindra skyddsombudet
- Vilket mandat har skyddsombudet?



Arbetsmiljösamordnaren



- Säkerställa att arbetsgivaren uppfyller gällande lagstiftning och standarder
- Upprätta KMA-dokumentation och säkerställa dessa enligt lagstiftning och kontrakt
- Analysera inrapporterade kvalitets-, miljö- och arbetsmiljöhändelser
- Genomföra utredningar, föreslå åtgärder och genomföra uppföljningar
- Bistå i kontakt med myndigheter och övriga intressenter
- Ansvara för att utbilda och informera personalen och chefer om kvalitets-, miljö- och arbetsmiljöfrågor
- Kontinuerligt förbättra projektens kvalitets-, miljö- och arbetsmiljöarbete
- Följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och att dess rutiner följs
- Ta fram statistik och rapportera till berörda



Personliga egenskaper:

- Teknisk, för att kunna göra rätt analyser av den tekniska miljön
- God samarbetsförmåga och lätt att sätta sig in i olika perspektiv och utmaningar
- Social, coachande och utbildande
- Trygg i sin roll för att kunna stå stadigt och säga ifrån, stå upp för sitt område
- Ha helikopterperspektiv, och kunna jobba ”högt och lågt”, även kunna vara ute på golvet
- Prestigelös och van att arbeta med olika delar av organisationen
- Kunna utbilda och involvera och få det att fungera i praktiken, drivande med pondus
- Lyhörd och inlyssnande
- Drivande av utveckling, förändrings- och säkerhetsprojekt, utbildar och jobbar för en trygg säkerhetskultur
- God kommunikatör, tydlig, som kan engagera och övertyga



Kräver mandat

- Vilket mandat har samordnaren?
 - Har ofta ett stort uppdrag
 - Får eller tar på sig ett stort ansvar
 - Förväntas vara både "Vakthund och Vallhund"
 - Saknar ofta både befogenheter och mandat
- Ansvaret ligger alltid hos chef!



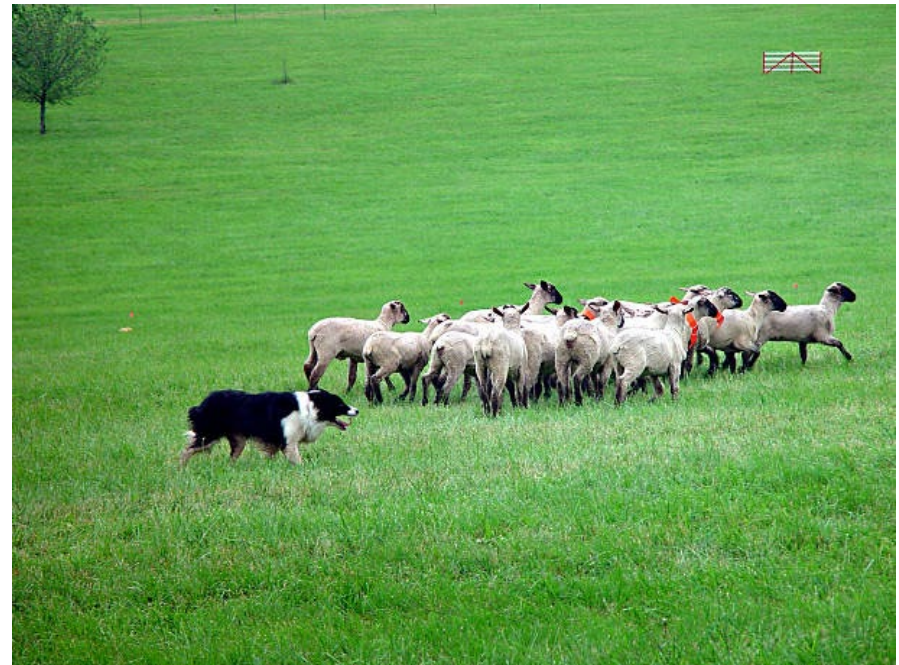
Arbetsmiljösamordnaren i verkligheten:

- Har ett stort uppdrag
- Får eller tar ett stort ansvar
- Känner stort engagemang
- Ska både förbättra och stötta
- Ingen budget
- Inget mandat
- Inga resurser – ofta ensam
- Får ofta utföra uppgifter åt chefer
- Blir ofta bortprioriterad



Ansvaret ligger alltid hos chef!

Vilket mandat har samordnaren?



Förväntas vara både "Vakthund och Vallhund"

Hur mår arbetsmiljösamordnaren?



”Det mest hopplösa är att hela tiden behöva berätta för chefer att jag är en stödresurs och en hjälp till dem men det är deras ansvar att blir genomfört.

Det är ju cheferna som skrivit på delegeringar.

Att man inte lyssnar på mig, att behöva överbevisa att det är lagkrav, ofta tror de jag hittat på saker.

Att det inte kan vara ett lagkrav och samtidigt så blir mitt ansvar att förmedla lagar och förändringar så svårt.”



Lösning = Samverkan

- Chefer
- Projektledare
- Arbetsmiljösamordnare
- Skyddsombud



Använd möjligheter i utredningar

- Grundorsaksanalys
- "5 why" - 5 x Varför
- Fiskbensdiagram
- MTO – **M**änniska **T**eknik **O**rganisation

När du vet vad som orsakat avvikelserna kan du sätta in rätt åtgärder.



Använd avvikelserhanteringen

- Se varje avvikelse eller incident som en gåva
- Göm inte misstag eller avsteg – **Erkänn dem**

- Använd avvikelser och incidenter
- Använd verktyg i lagar, föreskrifter och avtal t.ex:
 - Arbetsmiljölagen
 - Elsäkerhetslagen
 - Kollektivavtal
 - Anställningsavtal
 - Entreprenadavtal



”Small moments of learning”



Plocka in skyldigheterna i åtgärder

Följs inte skyldigheter enligt anställningsavtalet kan arbetstagare betraktas som misskötsam

- Arbetsgivare
 - Ska jobba förebyggande för att arbetstagare inte missköter sig
 - Ska tillse att arbetstagare inte åsidosätter sina skyldigheter
 - Bör ge en muntlig tillrättavisning till en arbetstagare som missköter sig
 - Kan lämna en skriftlig erinran/varning
 - Kan sätta in disciplinär åtgärd om det finns stöd av lag eller avtal
 - Kan, som en sista åtgärd, säga upp arbetstagaren

Glöm inte chefens ansvar och delegering!



Åtgärder

- Föreslå handlingsplaner
 - Repeterad/Fördjupad utbildning
 - Mentorskap eller Fadder
- Disciplinära åtgärder
 - Genom egenkontrollprogram
 - Bortplockande av arbetsuppgifter
 - Omplacering
- Skriftlig varning
- Information
 - Ta fram APT-material
 - Hänvisa till lagar och avtal



Arbetsledningsrätten

Att leda och fördela arbetet betyder att arbetsgivaren bland annat kan bestämma:

- Hur arbetet ska organiseras och utföras
- Vilka och hur många anställda som ska utföra arbetet
- De anställdas arbetstider
- Vilka föreskrifter och policyer som ska tas fram för till exempel ordningen på arbetsplatsen
- Förflyttning eller omplacering av arbetstagare inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet.



Arbetstagarens skyldigheter

Bland annat ska arbetstagaren:

- Utföra arbete
- Följa arbetsinstruktioner och ordningsföreskrifter
- Vårda anförtrodd egendom
- Följa säkerhetsföreskrifter
- Använda skyddsutrustning och skyddsanordningar
- Inte begå brott som drabbar arbetet, arbetsgivaren eller arbetskamraterna
- Upplýsa arbetsgivaren om sådana förhållanden som är av betydelse för arbetet



OBS: Även chefen är arbetstagare!



Regler, anvisningar och rutiner är verkningslösa, om det inte över tid säkerställs att dessa kriterier är uppfyllda:

KÄNDA – EFTERLEVDA – FÖRSTÅDDA

Rättsfall visar att alla delar av kedjan måste uppfyllas för att arbetsgivaren ska kunna ta sitt ansvar



Psykologisk trygghet på jobbet

Lämna: "Vem var det som gjorde fel?"

Till: "Vad var det som hände?"

Från misstro och rädsla att "hängas ut" till tillit, respekt och förståelse

"No blame culture" – Icke skuldbeläggande kultur

Observera:

Det är en sak att erkänna att man gjort fel och vill förstå och rätta till!

Det är en helt annan sak att slarva och vill ljuga eller mörka för att inte förbättra!



Kvalitet uppnås i organisationer genom ”Psykologisk trygghet”

Amy Edmondson ingick i ett forskningsteam som skulle undersöka effekterna av fel och misstag på ett antal sjukhus.

Hon fann att de mest framgångsrika teamen rapporterade flest misstag, fler än de mindre framgångsrika teamen.

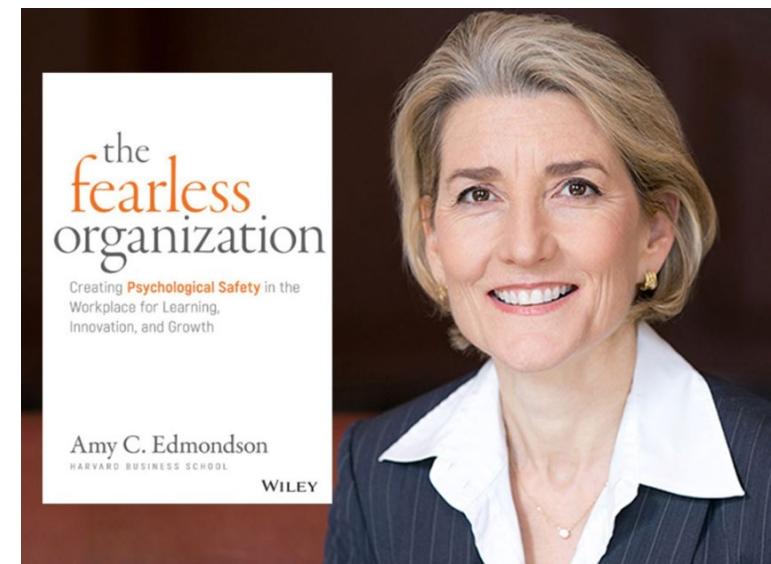
Så småningom upptäckte hon dock att de bra teamen hade en större öppenhet vilket gjorde det lättare att erkänna och diskutera misstag.

Bra team gör med andra ord inte fler misstag

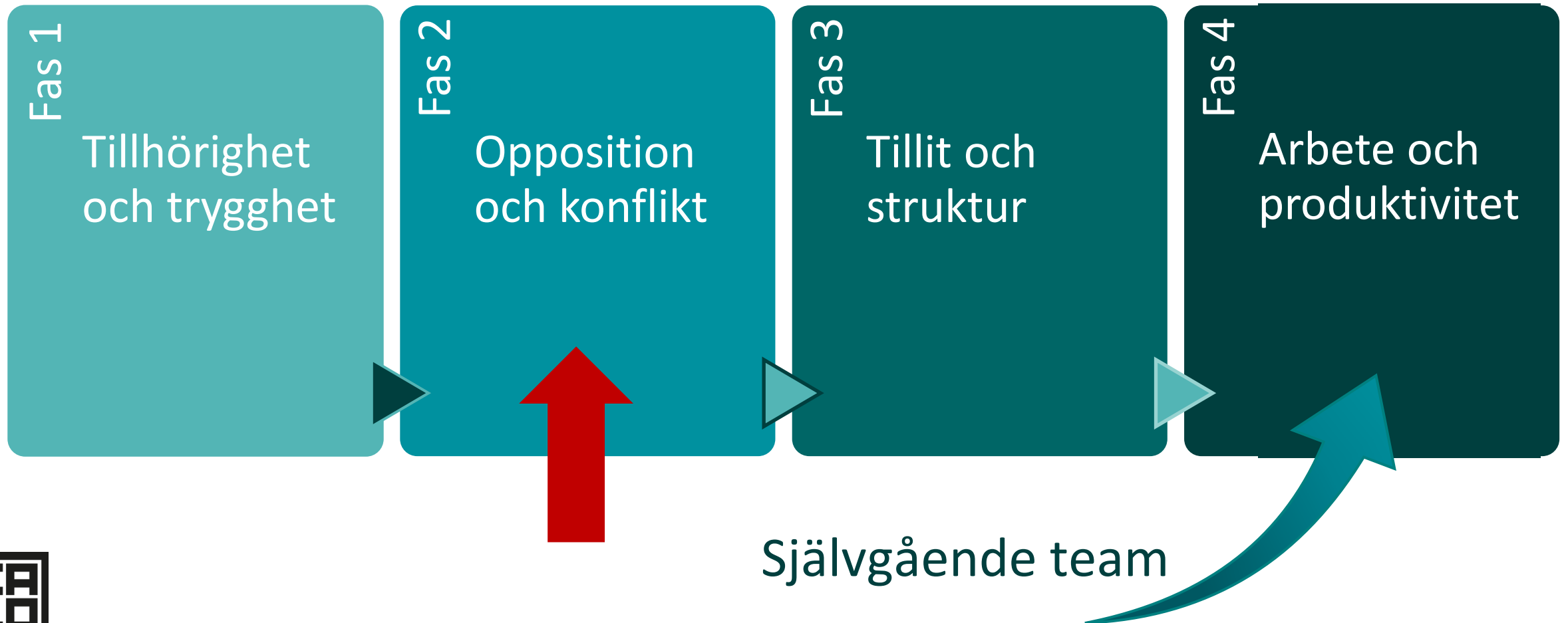
- De bara rapporterar dem oftare
- Och lär sig av dem

Professor Amy Edmondson, författare till boken ”The fearless organization”.

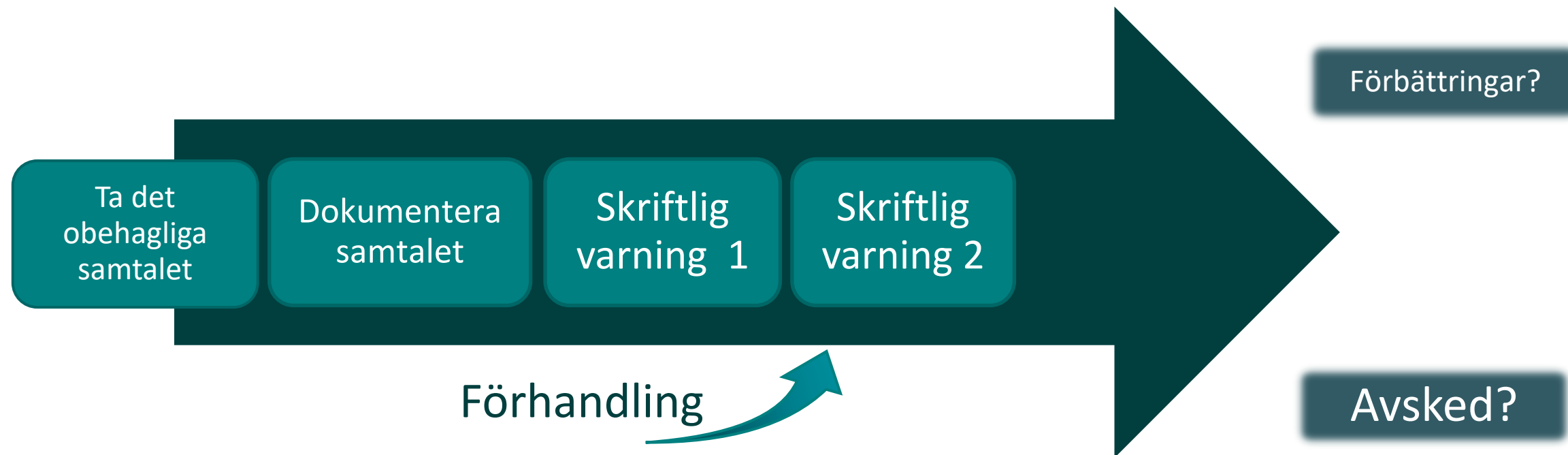
<https://youtu.be/i2NDxokYBMs?si=a8sHahwkzpE2DdTM>



Susan Wheelans modell



Rekommendera chefer att ta tag i problemen



En disciplinär åtgärd måste ha stöd i lag eller kollektivavtal.

Innan en sådan åtgärd vidtas ska förhandling genomföras med det aktuella fackförbundet.

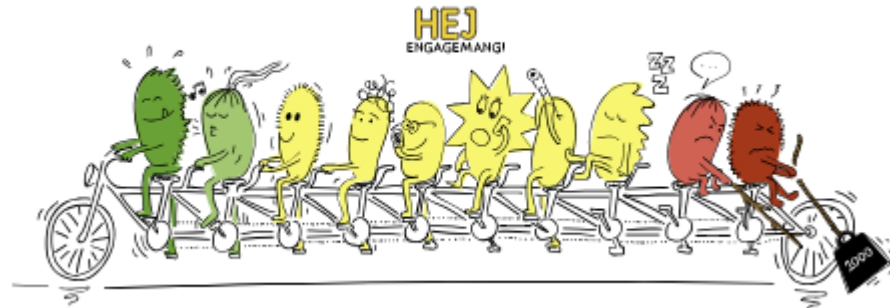


Resultat

Förväntat: Rädsla – Ilska - Konflikter

Verkligt: Tacksamhet – Uppskattning - Lojalitet

➔ **Yrkesstolthet och integritet hos de som gör rätt**



Sammanfattning

Mod att

- Säga till
- Stoppa jobb/projekt
- Stoppa farliga beteenden
- Ställa krav på ledarskapet

Från ord till handling → Våga förändra



Länkar

- Amy Edmondson om psykologisk trygghet - TED-talk (~11 min):
<https://youtu.be/i2NDxokYBMs?si=a8sHahwkzpE2DdTM>
- Psykologisk trygghet (HR-svepet)
[Psykologisk Trygghet- Nyckeln till framgångsrika, kreativa och tillitsfulla team \(hrsvepet.se\)](https://www.hrsvepet.se/psykologisk-trygghet-nyckeln-till-framgangsrika-kreativa-och-tillitsfulla-team)
- Bygget av Vattenfalls huvudkontor i Solna:
<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/christian-dog-pa-jobbet-sakerhetsbrister-var-kanda-1>
<https://www.svt.se/nyheter/granskning/ug/en-arbetares-dod>
- Fallolycka Kristianstad
<https://alltomarbetsmiljo.se/rattslaget/det-fanns-en-fara-for-livshotande-skador>
- Om arbetsplikt och misskötsel Ledarna:
<https://www.ledarna.se/din-anstallning-och-trygghet/anstalld-som-chef/chefens-anstallningsavtal/arbetsledningsratt-arbetsplikt-och-lojalitetsplikt/>
- Hej Engagemang
<https://hejengagemang.se/ledarskap/>
<https://hejengagemang.se/engagemang/>
<https://hejengagemang.se/medarbetarskap/>



Tack för mig!

Kontaktuppgifter:

catarina.lofqvist@calopartner.se

0722 27 26 27

www.calopartner.se

<https://www.linkedin.com/in/catarina-lofqvist/>



CALO PARTNER