|  |
| --- |
|  |

# Praktikfall - case

**Förutsättningar:**

Du har blivit vald att företräda dina arbetskamrater som HSO inom den arbetsgivare du jobbar för.

Det fanns flera kandidater till uppdraget, alla från olika fackförbund, men du som medlem i Vision och väl förtrogen med arbetsmiljöfrågor fick uppdraget.

Tidigare har det inte funnits något HSO hos arbetsgivaren, uppdraget är nytt. Däremot finns sedan tidigare flera skyddsombud.

Men det finns olika bilder av vad uppdraget som skyddsombud innebär och ingen förstår vad ett skyddsområde är eller varför det ska finnas sådana. Okunskapen finns både hos skyddsombuden och hos arbetsgivaren.

Du ser som en första uppgift att strukturera upp detta tillsammans med arbetsgivaren.

**1A.** Redogör för hur du strukturerar upp detta och utgå gärna från din verkliga arbetsplats för att se den praktiska situationen framför dig.

I ditt svar bör finnas med vad SO roll innebär, HSO rollen innebär, dela upp dessa i lämpliga skyddsområden.

Finns det andra fackliga skyddsombud från andra fackförbund på din arbetsplats? Hur ska du samarbeta med dem?

**1B.** Du ska också fundera ut vad en lämplig ordning är när det gäller samverkan och arbetsmiljöfrågor.

Utgå gärna från din arbetsgivare/arbetsplats och fundera hur de olika samverkansnivåerna kan lyfta arbetsmiljöfrågor. Vad är din uppgift som HSO i samverkan?

Efter en tid tas ett inriktningsbeslut från ledningen om att lokalerna som ni sitter i ska byggas om.

Aktivitetsbaserade kontorslandskap är ett förslag, något som många tycker medför fantastiska effekter för organisationen.

Du som HSO har en viktig roll i detta för att samordna de SO som finns för att fånga upp signaler från så många arbetstagare som möjligt.

**2A.** Vad är det första som bör göras på arbetsplatserna ur arbetsmiljöhänsyn? Vem/vilka ska göra det?

**2B.** När ni gjort första steget i fråga 2 A svaret ser ni att många medarbetare på olika arbetsplatser känner en stor oro över förändringarna.

Hur tar du som HSO resultatet vidare (som visat sig vara genomgående)

Vad föreslår du att arbetsgivaren kan göra i detta läge?

I er dagliga verksamhet träffar ni ibland svårt utsatta människor. Dessa människor kan ibland bära på smittor eller i allmänhet ha svårt att hålla sig rena. Flertalet på din arbetsplats tycker att det känns olustigt att ni är tvungna att använda era privata kläder eftersom det finns en risk för smittspridning. Dessutom är det extra jobb och extra kostnad att ha egna kläder som används i verksamheten.

Efter att ett skyddsombud kommit till dig och informerat om de problem som arbetstagare anser att detta innebär så funderar du på vad som är lämpligt att göra.

Du beslutar dig för att begära att arbetsgivaren ska stå för arbetskläder till alla som träffar potentiella smittospridare.

**3.** Beskriv hur du tar upp frågan med arbetsgivaren och i vilket forum det kan vara lämpligt att lyfta denna fråga.

Arbetsgivaren lyssnar på vad du säger och svarar att de självklar ska titta på denna fråga.

Tiden går och ingen återkommer i frågan.

Du påtalar allvaret i detta för din arbetsgivare igen, vid flera tillfällen men får en känsla av att arbetsgivaren smiter undan.

**4.** Vad kan du göra nu för att få fart på arbetsgivaren?

Du kontaktar arbetsmiljöverket med stöd av din så kallade hänvändelserätt och arbetsmiljöverket beslutar sig för att titta på frågan.

Efter en översyn och samtal med arbetsgivaren så beslutar arbetsmiljöverket att avslå din förfrågan om föreläggande i frågan.

Du anser att arbetsmiljöverket har fel.

**5.** Kan du göra något åt detta?

I så fall vad kan du göra?

Vad har du för stöd i lag och eller avtal?

Det har nu gått en tid och de aktivitetsbaserade kontoren har tagits emot med båda positiva och negativa signaler.

Vid en efterföljande arbetsmiljöundersökning, som du som HSO så fint redan innan ombyggnation föreslagit för att följa upp hur de nya arbetsplatserna satt sig, så syns tydliga signaler på ökad stress bland medarbetarna.

**6**. Hur kan arbetsgivaren hantera detta?

Vilken föreskrift är lämplig att titta i gällande stress?

En av arbetsplatsernas nya chefer har, för att värna om klienternas/brukarnas integritet, tagit beslutet att det personliga mötet med klienter/brukare ska ske i avskilda rum. Endast en medarbetare ska närvara.

Men problemet är att vissa klienter/brukare kan vara mycket oberäkneliga.

Det är mycket vanligt med verbala hot eftersom medarbetarna tar svåra beslut som får konsekvenser för klinter/brukare.

Det har en så länge inte inträffat några allvarliga fysiska incidenter.

**7.** Du gillar inte denna idé från arbetsgivarens sida.

Både du och arbetstagarna ser tydliga risker med denna nya rutin.

Ingen vet heller var eller hur beslutet om den har tagits.

Rutinen har redan införts och du inser allvaret.

Vad kan du göra?