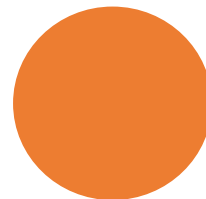


Välkomna!



Välkomna!

- Dagens program:
- Friskfaktorer
- 6:6a och 6:7
- HÖK24
- Kollektivavtal och Lön
- Case Samverkan



Arbetsmiljöåtgärd – 6 kap 6 a § Arbetsmiljölagen

Som **skyddsombud** har du **befogenheter** andra inte har

Om du vid **flertal tillfällen påpekat dålig arbetsmiljö i samverkan och inget händer** – möjlighet att begära **arbetsmiljöåtgärd** med stöd av 6 kap 6 a § Arbetsmiljölagen en så kallad ”**6:6a**”

6:6a är ett viktigt verktyg – ska användas då det **verkligen behövs!**

Innan du begär en 6:6a - resonera med andra ombud på din arbetsplats och kontakta din förening/organisation i första hand och Lärarlinjen i andra hand





6:6 a – hur går det till?

Steg 1: Gör en skriftlig framställan till arbetsmiljöansvarig/rektor och beskriv tydligt och konkret:

- Riskerna i arbetsmiljön och åtgärder du föreslår
- Historik om hur frågan hanterats hittills
- Använd formuleringen ”Jag använder min rätt som skyddsombud enligt 6 kap. 6 a § Arbetsmiljölagen”
- Ange när du vill ha svar
- Ska även stå att om du inte är nöjd med svaret kommer du att vända till dig Arbetsmiljöverket för deras ställningstagande

Be om stöd från föreningen/organisationen

6:6 a – hur går det till?

Steg 2:

Lämna brevet till arbetsmiljöansvarig/rektor (2 ex) och be hen skriva under att det har mottagits. Om det skickas via mail - begär **mottagarkvitto**



6:6 a – hur går det till?

Steg 3:

Arbetsgivaren ska svara inom utsatt tid om vilka åtgärder som planeras eller redan vidtagits

- Är du nöjd med detta är ärendet avslutat
- Är du *inte* nöjd kan samtalen fortsätta – protokollföras
- Finns *inte viljan att lösa frågan* kan begäran skickas till Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverket prövar ärendet genom en utredning (ofta inspektion) och sedan kommer besked – tvingande eller inga åtgärder



Skyddsstopp

Om det finns **en omedelbar och allvarlig fara** för arbetstagares liv eller hälsa har du som **skyddsombud rätt att avbryta arbetet**

Kallas för **skyddsstopp** - 6 kap 7§ Arbetsmiljölagen

Meddela arbetsgivaren, muntligt eller skriftligt, att det behövs ett skyddsstopp

Finns tid – stäm av med **huvudskyddsombudet**

Vid **fara för liv** – lägg **ett skyddsstopp direkt!**

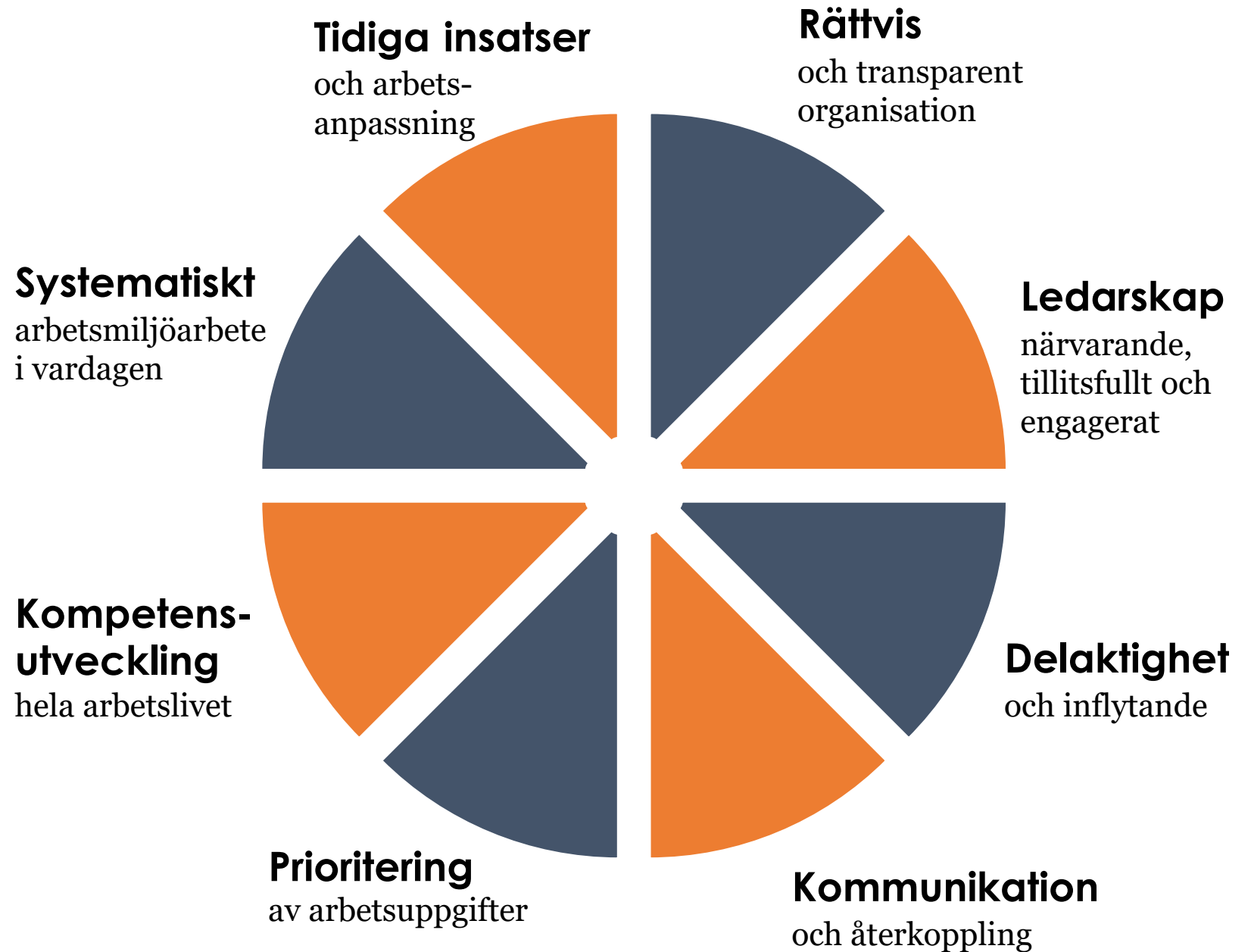
Är du **överens** med arbetsgivaren om att skyddsstopp behövs **samverkar** man om **åtgärder** och när faran är över återgår verksamheten

Anser arbetsgivaren **inte** att **skyddsstopp** behövs kontaktas **Arbetsmiljöverket** som bedömer om skyddsstoppet ska hävas





Friskfaktorer



“suntarbetsliv

**Varför arbeta
med friskfaktorer?**

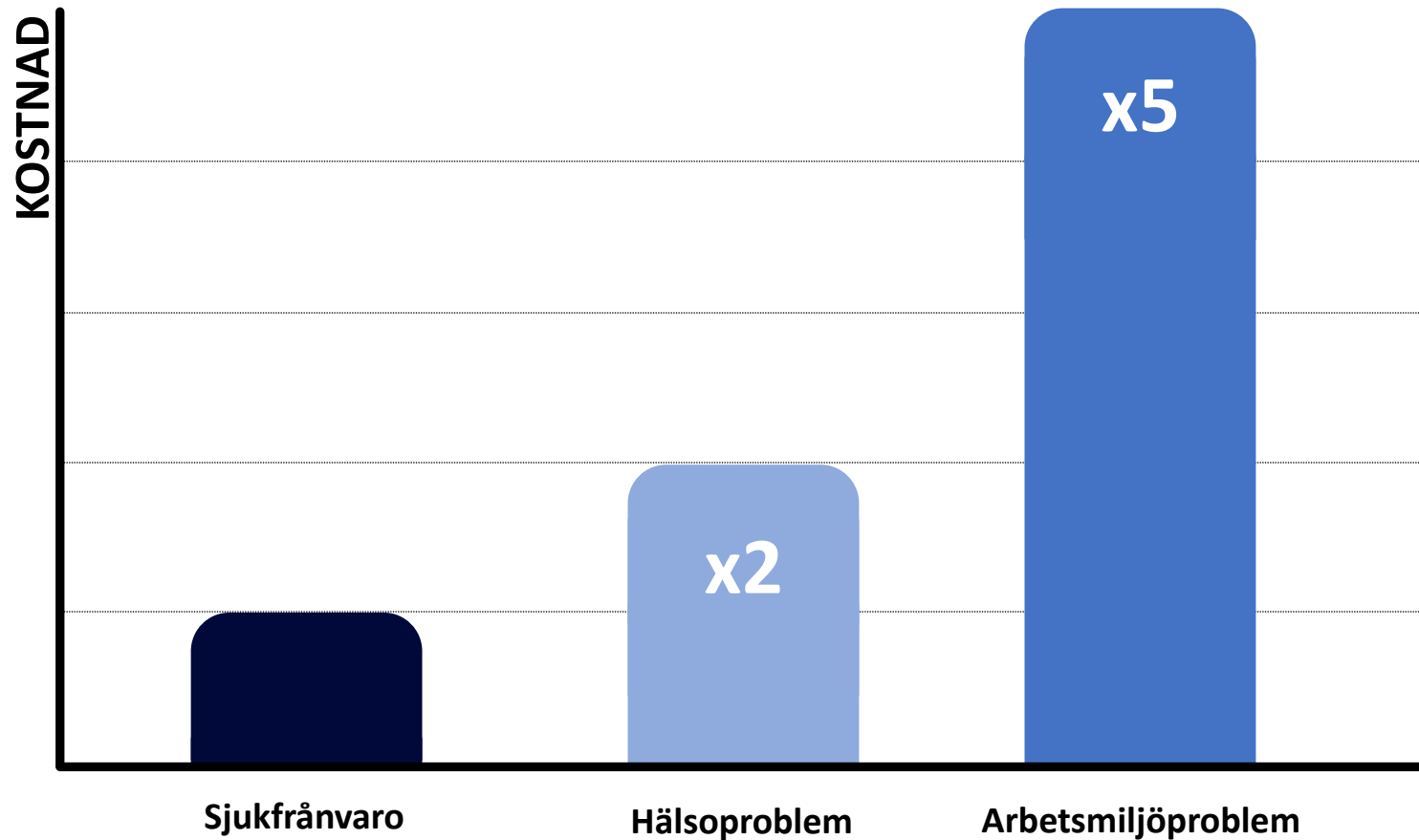


Ett mer främjande arbetssätt

	EFTERHJÄLPANDE / ÅTERSKAPANDE	FÖREBYGGANDE	FRÄMJANDE
ORGANISATION			
GRUPP			
INDIVID			

Friskfaktorerna
vägleder oss till ett mer
främjande arbetssätt!

Investera i arbetsmiljö



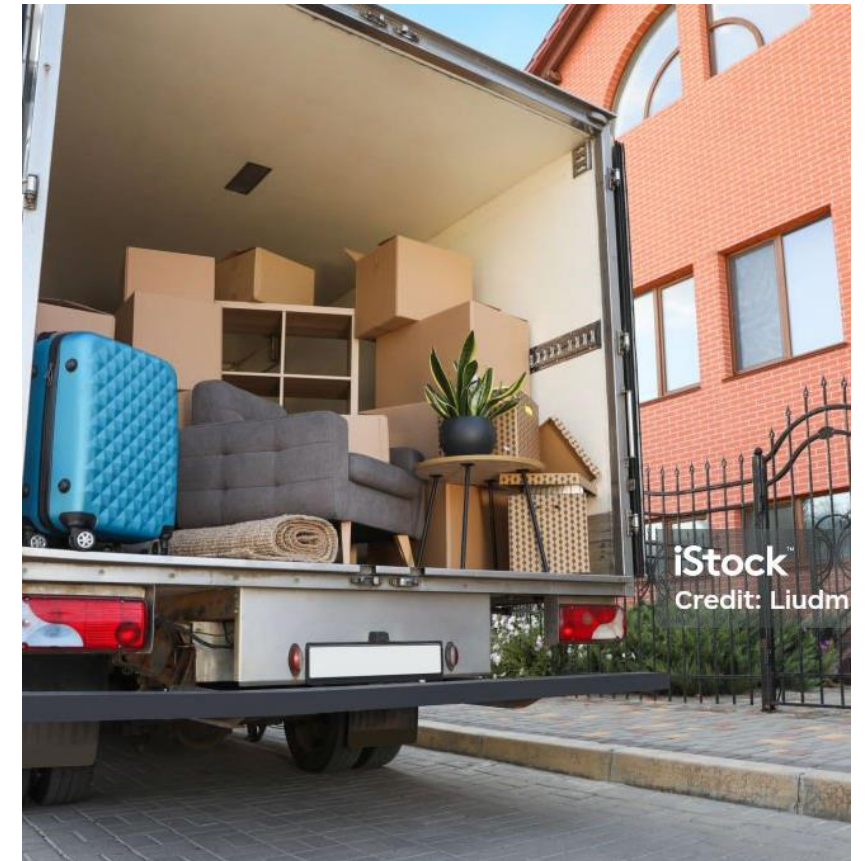
*Källa: Malin Lohela Karlsson,
forskare och arbetshälsoekonom*

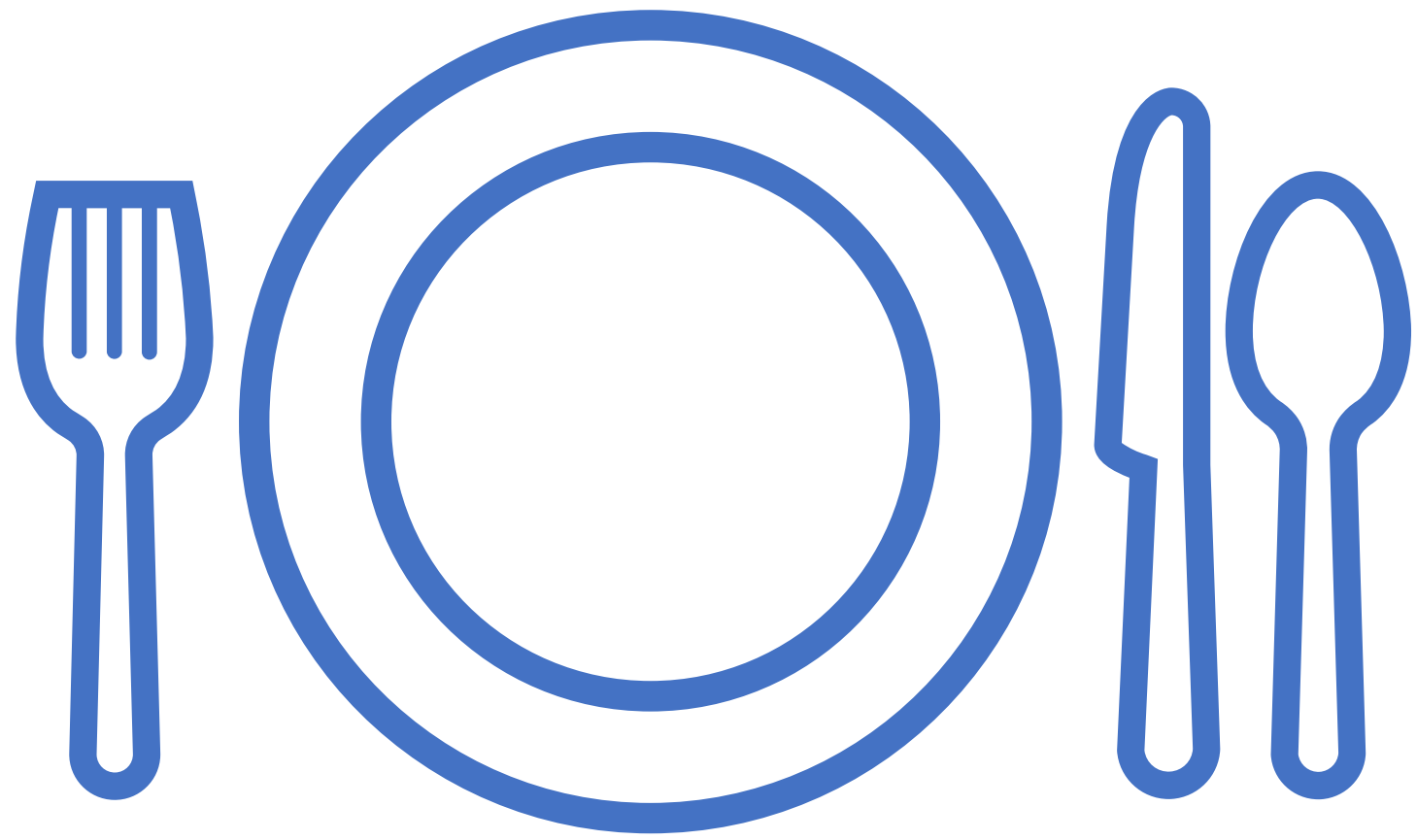
Investera i arbetsmiljö



Case Verksamhetsförändring

- **Case: Verksamhetsförändring**
- Det planeras en omorganisation inom din verksamhet som bland annat innebär att er arbetsplats ska delas med en annan verksamhet med liknande arbetsuppgifter. Ni har inte arbetat tillsammans tidigare. Det går en del rykten på din arbetsplats om att det finns interna konflikter i den arbetsgrupp som ska flytta in och att detta är en av orsakerna till sammanslagningen då målet ska vara att bryta upp gamla strukturer.
- Verksamheten ska fortsätta att bedrivas i era befintliga lokaler och dessa finns i flera huskroppar och på flera olika våningsplan.
- Då det finns besparingskrav ska ni efter förändringen ha gemensam administrativ personal och bemanna den reception som finns idag. Förändringen kommer inte innebära någon förändring av personalstyrkan.
- Då nuvarande rektor/chef går i pension kommer arbetsplatsen få en ny gemensam chef för samtlig pedagogisk personal. Denna chef är nyrekryterad från en annan kommun och kommer att tillträda i samband med sammanslagningen. Chefen ska fördela sin tid jämt mellan båda arbetsgrupperna.
- Det är sagt att det inte kommer att innebära att någon behöver sägas upp men att samarbete grupperna emellan kommer att initieras.





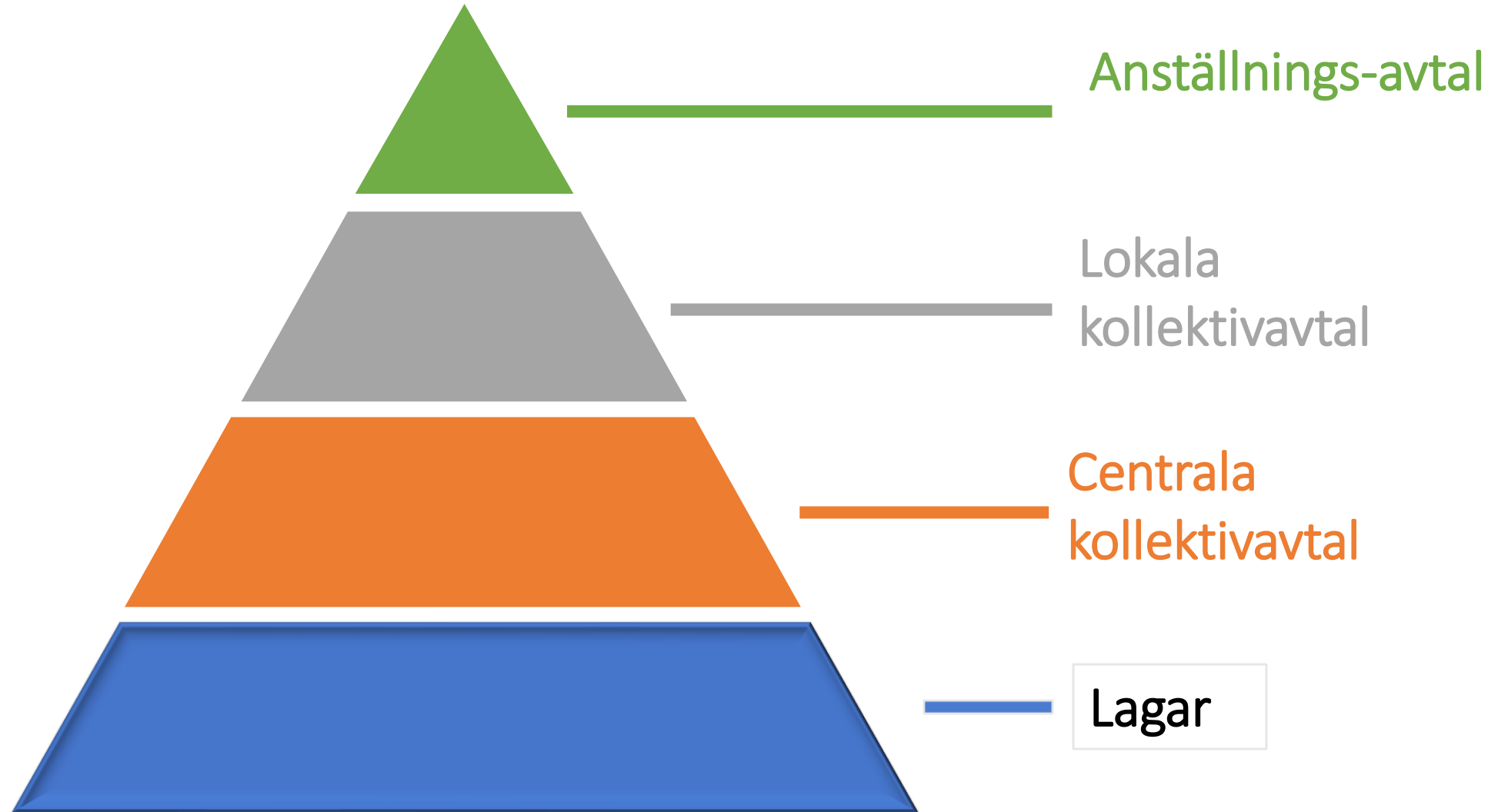
Det egna kollektivavtalet

Vad är ett kollektivavtal?

HÖK24

Hitta i kollektivavtalet

Arbetsrättsliga systemet





Att känna till sitt kollektivavtal

- 90% av Sveriges Lärares medlemmar omfattas av kollektivavtal
- Viktigt att arbetsplatsombudet känner till kollektivavtalet
- Innehåller arbetsrättsliga villkor och hur man kan påverka
- Kunna hitta svaren när medlemmarna ställer frågor
- Bra att söka svaren *tillsammans* med medlemmarna

HÖK 24

Huvudöverenskommelse om lön och anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.

Intentionen med avtalet:

- **Tydligare** och mer bindande formuleringar vad gäller **AGs ansvar, arbetsmiljöarbetet, kompetensutveckling** och hur man ska arbeta kring **löner**
- Krav på att alla arbetsgivare ska ta fram en **handlingsplan** för det lokala arbetet med **strategisk kompetensförsörjning**
- Fortsätta arbeta med **individuell** och **differentierad lön, lokal uppföljning och analys** efter genomförd löneöversyn
- Stödja det **lokala arbetet** med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation med **balans mellan uppdrag och förutsättningar**



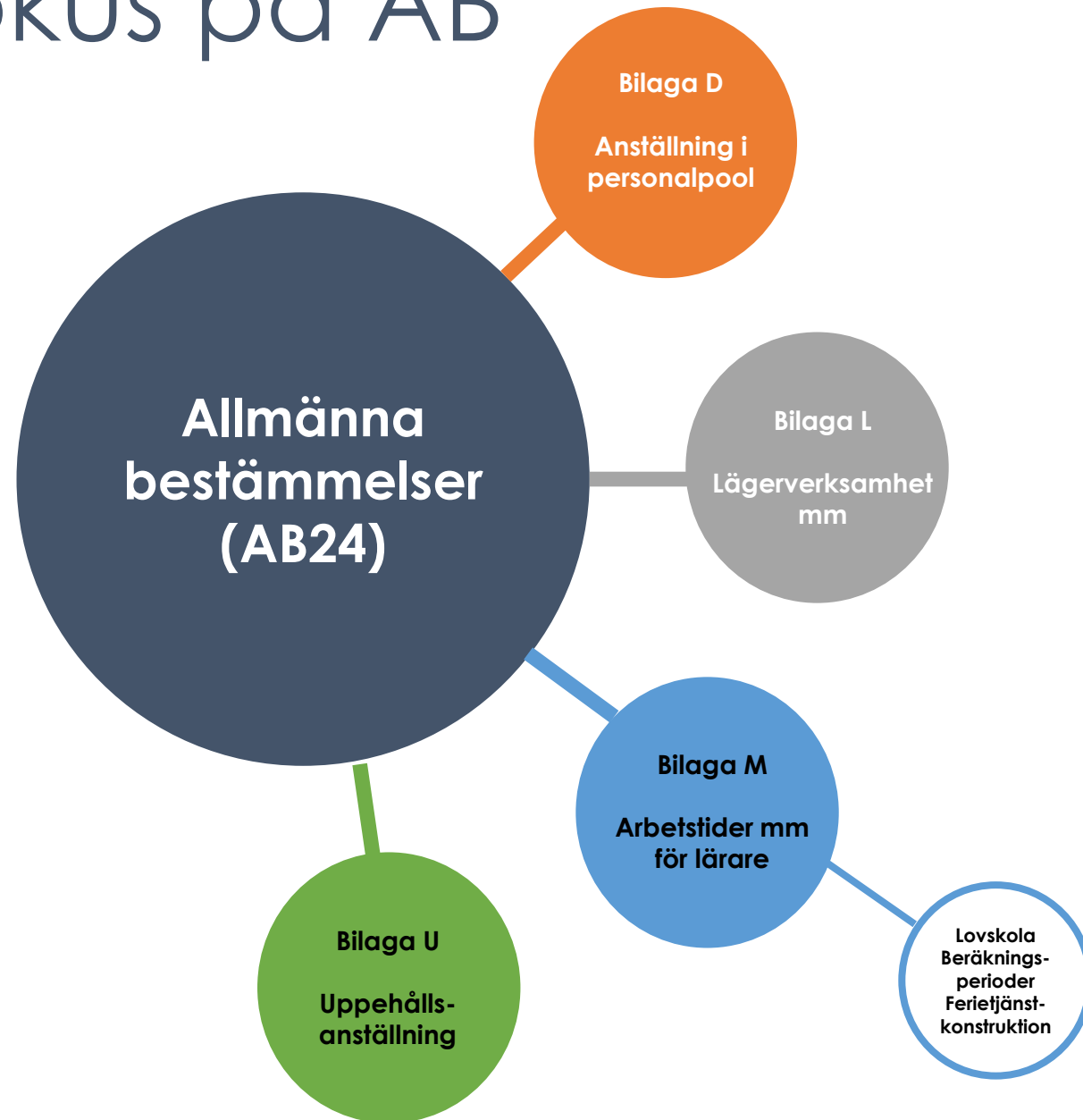
Omfattar alla lärare och studie- och yrkesvägledare inom kommuner, regioner eller företag som är medlem i Sobona

HÖK24 - uppbyggnad

Bilagor

1	Löneavtal	Grundläggande principer för lönesättningen, löneöversynen
2	Allmänna bestämmelser (AB 24)	Anställningar, arbetstid, ledighetsförmåner, avslut av anställning
3	Centrala och lokala protokollsanteckningar	Anteckningar om löneavtal, AB och övrigt
4	Centrala protokollsanteckningar	Anteckningar om löneavtal, AB, förtroendeskapande arbete
5	Väl fungerande individuell lönesättning	Anknyter till löneavtalet
6	Ändamålsenlig arbetsorganisation	Att stödja det lokala arbetet med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation som kännetecknas av balans mellan uppdrag och förutsättningar
7	LOK24	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor

Fokus på AB



Att hitta sitt kollektivavtal

sverigeslarare.se/rad-och-stod/kollektivavtal

Om du har kollektivavtal på jobbet har du bättre villkor än om bara lagen gäller. Till exempel längre semester, högre pension och övertidsersättning. Se vad som gäller i ditt kollektivavtal!

Ett kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och fack och styr det mesta i din anställning. Genom att vara medlem bidrar du till att vi kan sätta tryck i förhandlingsrummen och få starka kollektivavtal.

Vår guide till ditt kollektivavtal

Välj ditt avtal i filtreringen längre ned på sidan. Då kommer du till vår guide där du snabbt får koll på vad som gäller på just din arbetsplats.

Vet du inte vilket kollektivavtal du tillhör? Som medlem kan du enkelt ta reda på det genom att [logga in med BankID på Mina sidor](#) här på webbplatsen.

KOLLEKTIVAVTAL

Ta reda på vilket avtal du har

Är du osäker på vilket kollektivavtal som gäller på din arbetsplats? Logga in på Mina sidor så finns svaret där.

[Logga in som medlem](#)



- Frågor i arbetsbladet
- Leta upp svaren i kollektivavtalet

Min Lön

www.sverigeslarare.se/rad-och-stod/lon/lonestatistik/

Med våra löneverktyg, som bara du som är medlem kommer åt, får du snabbt en bild av:

- Ditt löneläge jämfört med andra lärare
- Din löneutveckling jämfört med andra lärare
- Vad olika arbetsgivare betalar
- Löner för olika lärargrupper och andra akademiker

Du får med andra ord ett bra underlag när du undrar vilken lön du ska begära.

Den bästa lönestatistiken

I vårt verktyg Min Lön hittar du den bästa lönestatistiken för lärare. Du kan se lönenivåer och löneutveckling för olika lärargrupper utifrån:

- Yrke
- Ålder
- Ort
- År
- Kollektivavtal

MEDLEMSFÖRMÅN

Få koll på löneläget

Medlem? Du har full tillgång till verktyget Min lön. Inte medlem? Bli det idag och kom åt statistiken direkt.

Direkt till Min lön

Jag vill bli medlem och få tillgång

A photograph of three people in a meeting. On the left, a man in a dark blue hoodie with 'SB 40' and 'SEE AGO' logos is looking at a laptop. In the center, a woman with blonde hair is smiling and pointing at the laptop. On the right, a woman with dark hair and glasses is seen from the back, holding a pen. The background shows a modern office interior with a plant and a framed picture.

Fördelar med öppna löner:

- Alla ser lönespridningen och var man själv befinner sig
- Ligger man lågt - fråga vid lönesamtal vad man ska göra för att höja sin lön

- Skevheter blir tydliga - sätt press på arbetsgivaren att dessa ska rättas till
- Kan på sikt ge mer pengar att fördela till kollektivet - man blir varandras hävstång

"Märket"

- Den **procentuella löneökning** som svenska **industrisektorn** förhandlar fram
- **Riktmärke** för övriga arbetsmarknaden när deras kollektivavtal förhandlas
- Systemet har fungerat väl och gett **reella löneökningar** över tid
- **Lärare** har fått **större ökningar än märket** under flera år



Årlig löneöversyn – HÖK24

Centrala och **lokala kollektivavtal** sätter **ramar** kring lönen

Central nivå: **HÖK 24** beskriver de **grundläggande principerna** för **lönesättningen** (bilaga 1)

(Sifferlöst avtal – ingen garanterad löneökning, men heller inget tak för hur hög ökningen kan bli)

Individuell och **differentierad** lönesättning

Årlig löneöversyn - syfte att få en process med ett tydligt samband mellan lön, motivation och resultat

Viktigt med dialog mellan lönesättande chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön



Sammanfattning av dagen

Sveriges  Lärare



Välkomna!



Välkomna!

- Förvaltnings specifika frågor
- Case SAM, Arbetsbelastning och arbetstid
- Utvärdering

HÖK 24

Hur ser HÖK24 arbetet ut på förvaltningen?



Lön på förvaltningen

- Hur fungerar löneprocessen på din förvaltning?

Arbetsmiljö förvaltningsvis

- Vilka arbetsmiljöfrågor är aktuella på förvaltningen? Lokalt och övergripande.





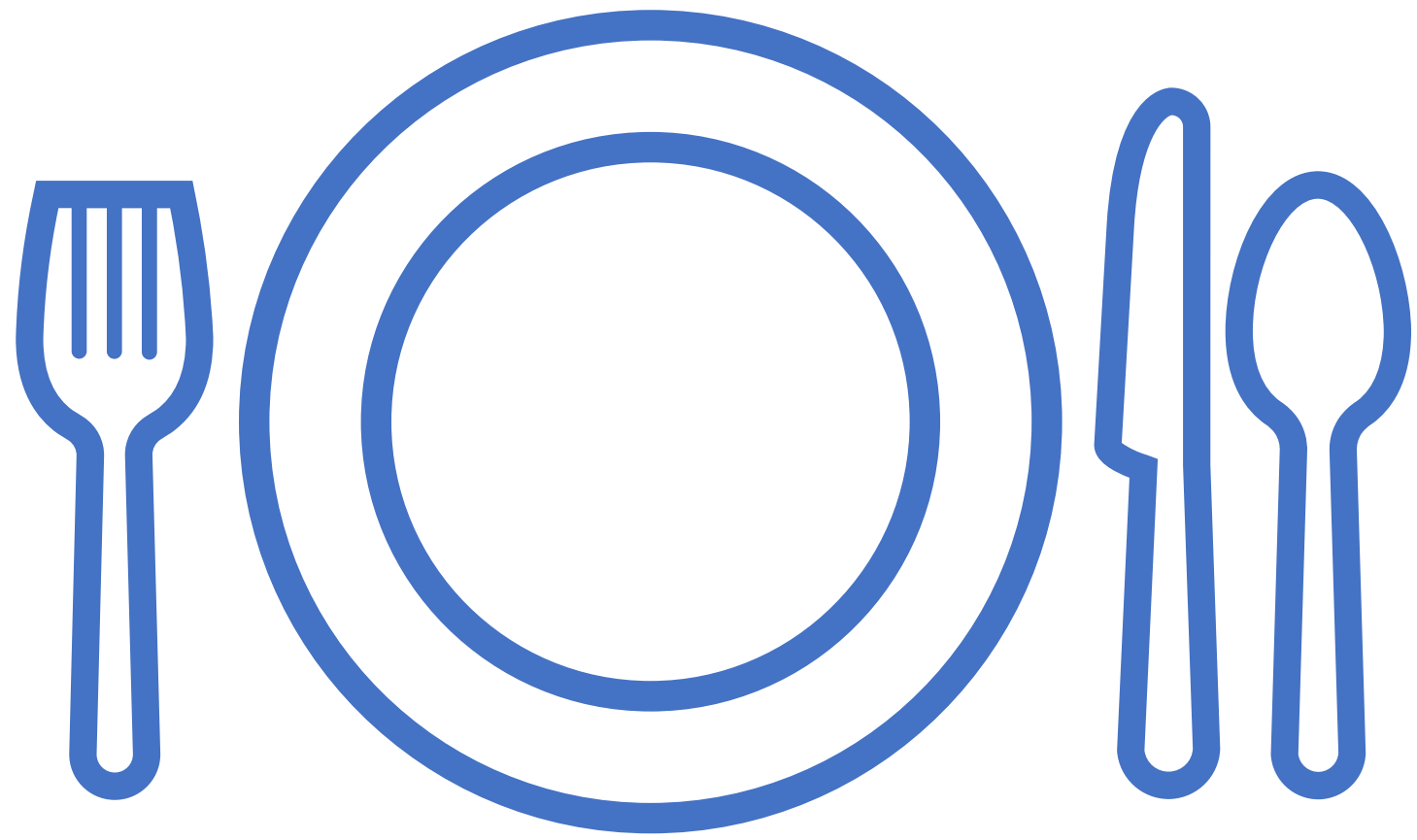


Övriga förvaltningsspecifika frågor

- Ex. checklistan, mm

Case Arbetsbelastning och arbetstid

- Kim som är lärare och som arbetat med stora elevgrupper, byte av kollegor, hög omsättning på chefer, inte alltid fått vikarie = övertid (hög arbetsbelastning) blir sjukskriven med diagnosen stressrelaterade symptom.
- Kim kommer tillbaka till arbetet efter att ha varit borta i två månader. Kollegorna märker av att Kim blir stressad och inte orkar med arbetet på samma sätt som tidigare. De upplever att de får göra en del av hens arbetsuppgifter. De börjar kommentera detta och Kim tar illa vid sig. Speciellt en person är drivande i detta och missar aldrig att kommentera om Kim gör fel eller glömmer något.
- Vad bör arbetsgivaren göra?
- Vad kan ni som ombud bidra med?
- Vad kan kansliet kommuncentralt/Sveriges Lärare hjälpa till med?



A large orange circle is positioned on the left side of the slide, partially cut off by the edge.

Information och kommunikation

- Hur fungerar det kommuncentralt i Malmö stad?
- Hur vill ombuden få sin information från oss?
- Hur vill vi kommunicera med ombuden?



Samverkansavtalet i Malmö stad – ett kollektivavtal

Syfte

- Skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat i en god arbetsmiljö med inflytande, delaktighet och utveckling för alla medarbetare
- Utgångspunkten är verksamheten
- Så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

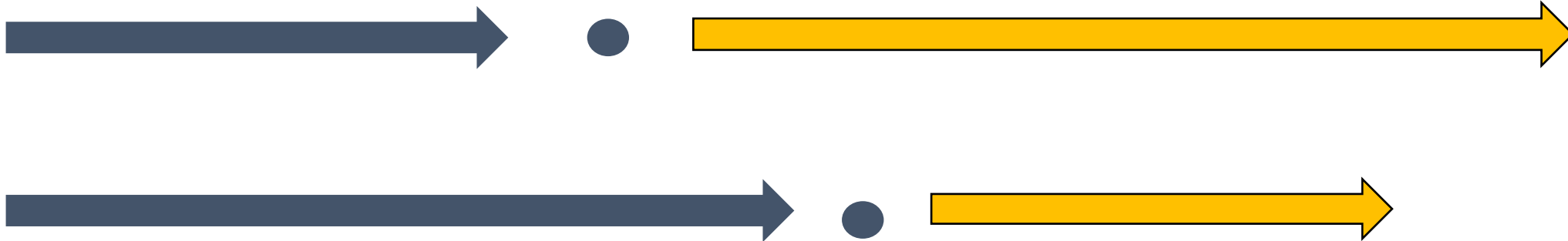


Delaktighet och inflytande leder till bättre arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten

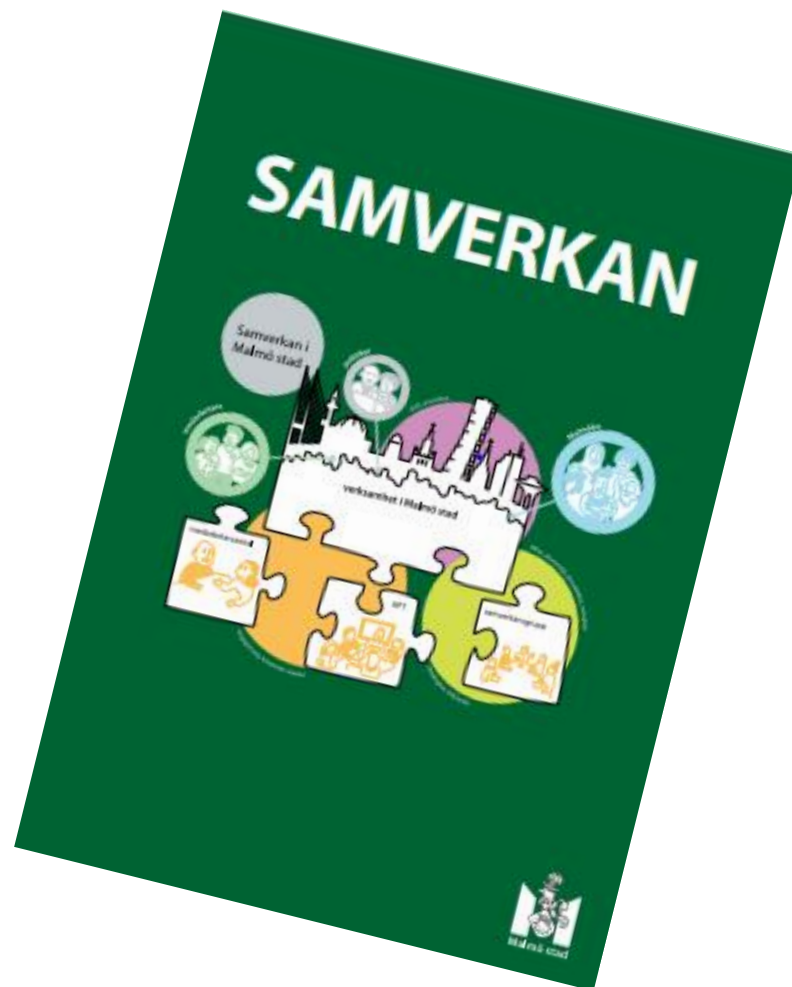
Dialog

Beslut

Genomförande



Case Samverkan



Utvärdering

