



Inled dagen med att hälsa välkomna och berätta upplägget för kommande 3 dagar.

- 1 Grundläggande om arbetsmiljöarbete
- 2 De vanligaste arbetsmiljöriskerna inom måleribranschen – ett fall och bearbetning
- 3 Den psykosociala arbetsmiljön – ett fall och bearbetning

Redogör för vad dag 1 kommer att innehålla.

Genomgång av:

Utbildningsmålen – metod

Repetition från BAM Måleri Grund

SAMVERKAN

Samordningsansvar

Arbetsmiljöplan

Ekonomiskt perspektiv på ohälsa

Kommunikation – lyssna aktivt

# Övergripande innehåll

**Dag 1** Arbetsmiljöarbete och samverkan

**Dag 2** Risker och riskbedömningar

**Dag 3** OSA och säkerhetskultur



BAM Måleri – Vidareutbildning



## Presentation

- Arbetsplats och roll
- Erfarenhet av arbetsmiljöarbete
- Förväntningar
- Förberedelser

Utbildare och kursdeltagare presenterar sig för varandra.

Skriv gärna ner förväntningarna så kan ni checka av i slutet av kursen och de har blivit infriade.

Fråga hur deltagarna förberett sig, exempelvis företagets arbetsmiljöpolicy, riskanalys, arbetsmiljöavtal.

Fråga om när/om de har gått grundutbildningen för att få en överblick av kunskapsnivån i gruppen.

## Vidareutbildning – syfte och mål

- Ge sådan kompetens att man, utifrån **arbetsmiljölagens intentioner om samverkan**, kan medverka i företagets systematiska arbetsmiljöarbete.
- Ge **fördjupade kunskaper** om aktuella arbetsmiljöområden inom måleribranschen.
- Visa på sambandet mellan **ekonomi och arbetsmiljön**.
- Ge fördjupade kunskaper om de hälso- och olycksfallsrisker som föreligger vid måleriarbete.

BAM Måleri – Vidareutbildning

### **Om vidareutbildning står följande i kollektivavtalet;**

#### *Syfte*

Utbildningen skall:

- ge deltagarna sådan kompetens att man, utifrån arbetsmiljölagens intentioner om samverkan, kan medverka i företagets systematiska arbetsmiljöarbete.
- ge fördjupade kunskaper om aktuella arbetsmiljöområden inom måleribranschen
- visa på sambandet mellan ekonomi och arbetsmiljön
- ge fördjupade kunskaper om de hälso- och olycksfallsrisker som föreligger vid måleriarbete.

#### *Målgrupp*

Deltagarna skall ha genomgått grundutbildning eller ha motsvarande kunskaper.

#### *Planering och genomförande*

Utbildningen skall vara anpassad till måleribranschen.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Utbildningen kan genomföras i företaget eller av särskild kursanordnare (t ex studieförbund, företagshälsovård).

Utbildningen bör förläggas så att den förorsakar minsta möjliga produktionsstörning.

#### *Innehåll*

Utbildningen skall innehålla följande områden

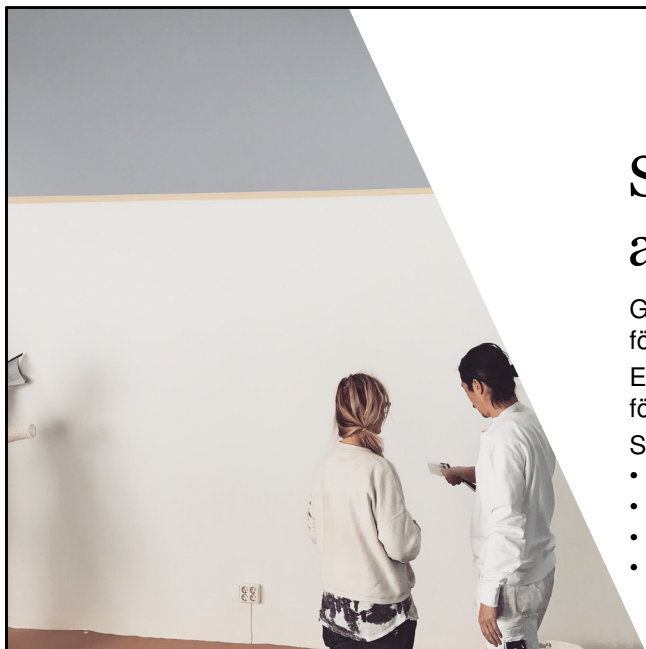
- aktuell arbetsmiljöforskning och utveckling på arbetsmiljöområdet inom måleribranschen
- ergonomi
- systematiskt arbetsmiljöarbete
- arbetsorganisation – arbetsmiljö
- psykosociala frågor

## Repetition BAM grund

- Samverkan
- Roller
- SAM
- Riskbedömning
- Lagar och regler

BAM Måleri – Vidareutbildning

Berätta att nu följer en repetition på de viktigaste delarna i grundutbildningen för att få med alla på banan. Tänk på att de flesta har goda kunskaper inom området och erfarenheter, gör de gärna delaktiga i genomgången.



## Samverkan, ansvar och roller

Grunden till ett bra arbetsmiljöarbete är att företaget har ett mål.  
Enligt Arbetsmiljölagen är målet "att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet..."

Samverkan ska ske mellan

- medarbetare
- skyddsombud
- chefer
- företagsledning

**Samverkan** är ett nyckelbegrepp som genomsyrar hela utbildningen. Arbetsmiljölagen kräver en aktiv samverkan mellan företagsledning, chefer, anställda och skyddsombud. Formerna för samverkan ska vara sådana att man gemensamt kan nå målen.

Alla risker som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska undanröjas och arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får god kännedom om arbetsförhållandena och de risker som kan vara förknippade med arbetet (AML 3 kap, 2 §).

**Arbetsgivaren** har ansvaret för arbetsmiljön och dess utveckling, men också för att formerna för samverkan fungerar. Arbetsgivare kan vara företagets ägare, aktiebolag, kommuner, landsting, statliga myndigheter eller ekonomiska föreningar.

Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret, men kan fördela uppgifter med ansvar till chefer eller arbetsledare. Mottagaren ska ha kunskap, kompetens och resurser för att klara sina uppgifter. Viktigt är också att chefen är insatt i *fördelning av arbetsmiljöuppgifter*, AFS 2001:1, 6 §. Uppgiften kan returneras om inte rätta förutsättningar finns. Regelverket syftar i första hand till att förebygga alla typer av hälsorisker hos de anställda. Arbetsgivaren ska följa lagar och förordningar, föreskrifter och avtal som berör arbetsplatsen.

**Chefen** är arbetsgivarens representant och har ansvaret för att leda och fördela arbetet, men är själv arbetstagare i relation till sin högre chef.

Chefen har ett uppdrag att sköta det löpande arbetet mot uppsatta mål. I detta ligger även arbetsmiljöarbetet. Chefen behöver kunskap för att kunna fullgöra sitt uppdrag, bland annat om roller, samverkan och lagstiftning inom arbetsmiljöområdet. Varje individ har ett personligt ansvar för hälsa och säkerhet. För att ta detta ansvar har man rätt till information

och kunskap om sin arbetsmiljö. Alla anställda ska medverka i arbetsmiljöarbetet.

**Skyddsombudet** är de anställdas företrädare i frågor som rör arbetsmiljön.

Skyddsombudet/arbetsmiljöombudet har inte ansvar för arbetsmiljöarbetet. De ska följa utvecklingen och bevaka arbetsmiljön inom skyddsområdet. Skyddsombudet ska sträva efter ett förtroendefullt samarbete mellan chefer/arbetsledare och anställda. Skyddsombudet ska utses på arbetsplatser med minst fem anställda.

Finns det fler än ett skyddsombud ska ett av dem utses till **huvudskyddsombud**.

Skyddsombud räknas som facklig förtroendemann och har dennes rättigheter och skyldigheter. På arbetsplatser som saknar **skyddskommitté** kan den lokala fackliga organisationen utse regionalt skyddsombud. Ett regionalt skyddsombud har samma uppgifter och rättigheter som övriga skyddsombud. På arbetsställen med fler än 50 anställda ska det finnas en skyddskommitté. I skyddskommittén består ledamöterna av både arbetsgivarrepresentanter och arbetstagarrepresentanter. Minst en ledamot ska vara skyddsombud. Skyddskommittén ska syssla med de stora dragen i arbetsmiljöarbetet.

**Skyddsombud** utses av facklig organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren, eller av sina arbetskamrater om kollektivavtal inte finns. Skyddsombudet har inte straffrättsligt ansvar. Att vaka över skyddet innebär att hålla intresset uppe för arbetsmiljöfrågor/följa utvecklingen. Uppdraget kan spänna över det mesta, från tekniska frågor till att sträva efter ett förtroendefullt samarbete och att bevaka med avseende på både trivsel och risker.

Skyddsombudets uppdrag är bland annat att se till att systematiskt arbetsmiljöarbete fungerar i det vardagliga arbetet och medverka när handlingsplaner ska upprättas. Övriga uppgifter i skyddsombudets uppdrag är medverkan i skyddsronder, planering av lokaler, arbetsmetoder, arbetsorganisation m.m. (AML 6 kap, 4 §).

Skyddsombudet har också rätt att begära åtgärder av arbetsgivaren och då ska arbetsgivaren bekräfta skriftligen vad som ska åtgärdas. Om arbetsgivaren inte genast bekräftar kan Arbetsmiljöverket kopplas in. Skyddsombudets skyldighet är att inte föra information vidare som han eller hon fått genom sitt uppdrag, men kan vid behov och med den enskildes samtycke föra vidare till tillsynsmyndighet, företagshälsovården och sin lokala och centrala organisation (se Skyddsombudets och chefens roll och AML 7 kap, 13 §). Om ansvaret överträdes utdöms ansvar vid brott mot tystnadsplikt (AML 8 kap, 3 §).

Skyddsombudet har rätt att avbryta ett arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa, eller avbryta ensamarbete som är förenat med särskilda risker samt stoppa arbete som bedrivs i strid mot förbud som meddelats av Arbetsmiljöverket.

Alla ska medverka i arbetsmiljöarbetet. **Arbetstagaren** har en skyldighet att följa de ordningsregler, rutiner och föreskrifter som gäller på arbetsplatsen, och ska delta aktivt i arbetsmiljöarbetet. Arbetstagaren ska delta genom att observera och underrätta om brister och risker i det vardagliga arbetsmiljöarbetet.

Om den anställda inte följer skyddsföreskrifter eller motsvarande, trots uppmaning, kan det vid allvarliga fall leda till att den anställda skiljs från sin tjänst.



BAM Måleri – Vidareutbildning

## Arbetsmiljölagen (AML)

- Kapitel 1 – lagens ändamål
- Kapitel 2 – arbetsmiljöns beskaffenhet
- Kapitel 3 – allmänna skyldigheter
- Kapitel 4 – bemyndigande
- Kapitel 5 – minderåriga
- Kapitel 6 – samverkan
- Kapitel 7 – tillsyn
- Kapitel 8 – påföljder
- Kapitel 9 – överklagande

Arbetsmiljöarbetet är främst förebyggande men kan och bör också vara främjande. I Arbetsmiljölagens kapitel 1, 1 § och större delen av kapitel 2 om arbetsmiljöns beskaffenhet framgår det att arbetsmiljöarbetet ska vara förebyggande. Det förebyggande arbetet gäller planering av arbetet, utformning av lokaler, förhållanden som gäller luft, ljud, ljus och vibrationer. Betyggande skyddsåtgärder ska anordnas mot risk för fall, ras, brand, explosion, elektrisk ström med mera. Om man inte kan göra arbetsplatsen eller arbetet tillräckligt säkert ska personlig skyddsutrustning tillhandahållas och användas. Alla arbetstagare ska också ha tillgång till någon form av personalutrymme i den utsträckning som krävs utifrån arbetets art och arbetstagarnas behov.

I andra kapitlet i arbetsmiljölagen anges även vad en god arbetsmiljö är. En god arbetsmiljö är en arbetsmiljö där inte bara fysiska risker är undanröjda utan en arbetsmiljö där de anställda kan påverka sin egen arbetssituation och där det inte förekommer stora psykiska belastningar eller starkt styrt eller bundet arbete. Arbetet ska dessutom ge möjlighet till omväxling, sociala kontakter, sammanhang mellan olika arbetsuppgifter, självbestämmande och ansvar och även till personlig och yrkesmässig utveckling.





**prevent**  
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN  
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

## Arbetsmiljö- förordningen – AMF

- Kompletterar arbetsmiljölagen.
- Har bestämmelser om bland annat skyddsombud och skyddskommittéer.
- Ska finnas på arbetsplatsen, i tryck eller digital.
- Säger att Arbetsmiljöverket har rätt att ge ut föreskrifter.

BAM – Bättre arbetsmiljö grundutbildning

Visa var Arbetsmiljöförordningen finns i Arbetsmiljölagen med kommentarer. Berätta att Arbetsmiljöförordningen kompletterar Arbetsmiljölagen och innehåller bestämmelser om till exempel skyddsombud och skyddskommittéer liksom skyldigheter att spara vissa dokument. Berätta att det är i Arbetsmiljöförordningen som Arbetsmiljöverket bemyndigas att ge ut föreskrifter och att den ska finnas tillgänglig på arbetsplatsen i tryckt eller digital form.

Deltagarmaterial:

Arbetsmiljölagen med kommentarer, Arbetsmiljöförordningen.

Övriga källor:

BAM Handbok: Regler och myndigheter på arbetsmiljöområdet

Arbetsmiljölagen med kommentarer: Arbetsmiljöförordningen.



## Föreskrifter (AFS)

Olika typer av föreskrifter:

1. Direkt straffsanktionerade  
(se sista paragrafen i  
föreskrifterna)
2. Inte direkt straffsanktionerade
3. Föreskrifter med sanktionsavgifter
4. Allmänna råd

Det finns olika typer av regler från Arbetsmiljöverket med olika juridisk betydelse:

**1. Direkt straffsanktionerade föreskrifter.** Påföljden för brott mot föreskrifterna kan bli böter. Det framgår alltid i föreskrifterna när det finns direkt straffsanktionerade bestämmelser genom att rubriken "Bestämmelser om straff" finns med. Rubriken finns i förekommande fall i slutet av paragrafdelen av föreskrifterna. Med direkt straffsanktionerade bestämmelser menas att den som bryter mot någon av dessa regler kan åtalas utan att ha fått något föreläggande eller förbud. Exempel på direkt straffsanktionerade föreskrifter är sådana som gäller minderåriga, lämnande av oriktiga uppgifter till tillsynsmyndighet, borttagande av skyddsanordning samt skyldigheten att anmäla allvarliga olycksfall och tillbud.

**2. Inte direkt straffsanktionerade föreskrifter.** Utifrån dessa kan Arbetsmiljöverket meddela förbud eller föreläggande. Påföljden för brott mot förbud eller föreläggande kan bli böter, fängelse eller vite. De flesta av arbetsmiljöverkets föreskrifter är inte direkt straffsanktionerade. Exempel: SAM, Belastningsergonomi.

**3. Föreskrifter med sanktionsavgifter.** Vid brott mot föreskrifterna hanterar Arbetsmiljöverket ärendet och avgiften tas ut genom avgiftsföreläggande riktat mot det företag som brutit mot föreskrifterna. Bestämmelser om sanktionsavgifter finns i flera av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Läs mer/visa [av.se/lag](http://av.se/lag) och rätt/sanktionsavgifter.

**4. Allmänna råd.** Råden ger en vägledning till hur föreskrifterna och Arbetsmiljölagen kan tolkas. De föreskrifter som gäller för verksamheten ska finnas tillgängliga på arbetsplatsen i tryckt eller digital form (ex. via [www.Regelbanken.se](http://www.Regelbanken.se)). Detsamma gäller för Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningen. Gå in på [www.av.se](http://www.av.se) och sök AFS:ar och ADI för vidare information.

## Exempel på föreskrifter aktuella för måleri

- Asbest/Bly
- Arbetsplatsen utformning
- Användning av personlig skyddsutrustning
- Belastningsergonomi
- Bygg- och anläggning
- Gravida och ammande arbetstagare
- Hygieniska gränsvärden
- Kemiska arbetsmiljörisker
- Användning av lyftanordningar och lyftredskap
- Medicinska kontroller
- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Vibrationer
- Stegar och arbetsbockar
- Ställningar

BAM Måleri – Vidareutbildning

### *Vilka lagar och regler styr?*

Arbetsmiljöverket är den myndighet som tar fram regler och riktlinjer och som ska se till att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningar följs. Målet för Arbetsmiljöverkets verksamhet är att bidra till att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv, både ur fysisk, organisatorisk och social synpunkt. Vid brott mot vissa av arbetsmiljölagens bestämmelser kan arbetsgivaren utdömas att betala en så kallad sanktionsavgift.

Hur arbetsmiljön ska hanteras finns beskrivet i arbetsmiljölagen. I lagen står det att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Detta förebyggande arbete tydliggörs i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete. I föreskrifterna definieras SAM som: »arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på att sådant sätt att ohälsa och olycksfall förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.«

SAM är alltså ett strukturerat arbetssätt som – rätt använt – leder till en bättre arbetsmiljö och förebygger att anställda skadas eller mår dåligt i sitt arbete.

s. 7 i handboken *BAM Måleribranschen*

# Systematiskt arbetsmiljöarbete

BAM Måleri – Vidareutbildning



Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska hjälpa företaget att arbeta förbyggande med arbetsmiljön. Detta ska göras genom att verksamheten ska undersökas, bedrivas och följas upp så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

*Det praktiska arbetsmiljöarbetet i SAM kan beskrivas i fyra steg:*

1. Undersöka
2. Riskbedöma
3. Åtgärda
4. Kontrollera

Det är alltid arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men för att få det systematiska arbetsmiljöarbetet att fungera krävs samverkan med skyddsombud och övriga anställda. Därför har begreppet samverkan placerats i SAM modellens nav.

I ramen runt det praktiska arbetsmiljöarbetet finns den viljeinriktning som företaget har om sin arbetsmiljö, arbetsmiljöpolicy. Vem som ska göra vad i det praktiska arbetsmiljöarbetet bestäms av uppgiftsfördelningen. Vad som ska göras bestäms av de rutiner som man bestämt ska finnas.

## Arbetsmiljöavtalet

- Minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetssjukdomsfall och arbetsrelaterade sjuk- eller aktivitetsersättningar.
- Helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, integrerad del av företagets produktionsprocess.
- Samarbetet i företagen mellan arbetsgivaren och de anställda skall utvecklas och stärkas.
- Samverkan sker i företagets skyddsorganisation enligt 6 kap i Arbetsmiljölagen.
- Företagets skyddsorganisation skall samarbeta med företagets MB-organisation.



BAM Måleri – Vidareutbildning

Parternas gemensamma syfte med detta avtal är att medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetssjukdomsfall och arbetsrelaterade sjuk- eller aktivitetsersättningar. Detta kan åstadkommas genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktionsprocess.

Parterna är genom detta avtal överens om att samarbetet i företagen mellan arbetsgivaren och de anställda skall utvecklas och stärkas. Samverkan sker i företagets skyddsorganisation enligt 6 kap i Arbetsmiljölagen. Företagets skyddsorganisation skall samarbeta med företagets MB-organisation.

Sid 86 – 94 *Kollektivavtalet för måleriyrket*







## Samverkan

- Det övergripande arbetsmiljöansvaret i ligger på företagsledningsnivå
- Utgångspunkt i företagets skyddsorganisation
- Skyddsombud utses av lokal facklig organisation

Det övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsansvaret i det enskilda företaget ligger på företagsledningsnivå om inte annat följer av lagenligt beslut om delegation.

Utgångspunkt för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i dessa frågor är företagets skyddsorganisation. Skyddsombud utses bland de anställda vid företaget av lokal facklig organisation. Där skyddsombud saknas utgörs arbetstagarnas representation av det regionala skyddsombudet. Respektive skyddsombud har rätt att verka inom hela företagets verksamhetsområde.

Samarbete skall även ske med företagets MB-organisation.

Skyddsronder skall genomföras gemensamt.

*§ 3 Samverkan i företagen (Kollektivavtalet för måleriyrket 2017 – 2020 s.88)*



## Samverkan

- Regionala skyddsombudet om skyddsombud saknas
- SO verkar inom hela företagets verksamhetsområde
- Samarbete med företagets MB-organisation
- Skyddsronder genomförs gemensamt



# Arbetsmiljö i måleribranschen



Praktisk övning



Positiva  
faktorer

Negativa  
faktorer

Övning ca 15 min

Kort genomgång av vilka faktorer som påverkar din upplevelse av bra/mindre bra arbetsmiljöbetingelser samt hur arbetsplatsen ska förhålla sig till dessa.

1. Dela in deltagarna i mindre grupper, se till att få dynamik i grupperna genom att blanda deltagare från olika verksamheter och olika roller.
2. Deltagarna listar enskilt vilka positiva och negativa faktorer som de upplever i branschen, gärna på post-it lappar
3. Deltagarna delar det de skrivit på sina lappar i gruppen
4. Någon från varje grupp presenterar det som kom upp i gruppen
5. Lyft i hela gruppen det som står på lapparna.

# Samordningsansvar i byggbranschen



BAM Måleri – Vidareutbildning

# Samordningsansvar



Visa filmen om samordningsansvar

Klicka på ikonen eller använd följande länk: <https://youtu.be/IYVuMVkOCXE>

# Samtala

Hur ser det ut hos er? Vad har du för erfarenhet av samordning?



## Arbetsmiljöorganisation

- Byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering "BAS-P"
- Byggarbetsmiljösamordnare för utförandet "BAS-U"
- Arbete på fast driftsställe – samordningsansvarig för ordinarie drift
- Brandskyddsansvarig under byggtiden
- Tillståndsansvarig "heta arbeten"



I Arbetsmiljöplanen ingår att ha en Arbetsmiljöorganisation.

Delar i arbetsmiljöplanen att föreläsa om:

- Vem det är som är Skyddsombud för "bygget"
- Hur Skyddsplaneringen är tänkt med mera

Bilden beskriver exempel vad som kan ingå i Arbetsmiljöorganisationen

## Arbetsmiljöorganisation

- Kontaktperson/er för beredskap och utrymning i händelse av olycka eller tillbud
- Första hjälpen utbildade
- Skyddsombud, även ev. utsett samordnande skyddsombud
- Skyddsrand
- Kontaktpersoner hos entreprenörer på byggarbetsplatsen

BAM Måleri – Vidareutbildning



I Arbetsmiljöplanen ingår att ha en Arbetsmiljöorganisation.

Delar i arbetsmiljöplanen att föreläsa om:

- Vem det är som är Skyddsombud för "bygget"
- Hur Skyddsrandplaneringen är tänkt med mera

Bilden beskriver exempel vad som kan ingå i Arbetsmiljöorganisationen

# Byggherren

Den som låter utföra ett byggnadsarbete kallas byggherre.

Övergripande samordningsansvar

- för de som ska uppföra byggnationen
- för de som ska använda den när den är klar

Om ett företag äger sina lokaler är företagets vd byggherre för en ombyggnation, annars fastighetsägaren.

BAM Måleri – Vidareutbildning

Den som låter utföra ett byggnadsarbete kallas byggherre och har ett övergripande samordningsansvar, både för de som ska uppföra byggnationen och för de som ska använda den när den är klar. Om ett företag äger sina lokaler är företagets vd byggherre för en ombyggnation, annars fastighetsägaren.

## BAS-P och BAS-U

- Byggherren utser byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering av arbetet (BAS-P) och för utförandet (BAS-U)
- Byggherren och BAS-U har ett dubblerat ansvar för arbetet
- Byggherrens ansvar att BAS-P och BAS-U har den utbildning, kompetens och erfarenhet som behövs för uppdraget.

BAM Måleri – Vidareutbildning

På bygg- och anläggningsarbetsplatser gäller särskilda regler för samordningen, och byggherren ska under hela byggprocessen beakta alla arbetsmiljöaspekter – både de som finns under byggnationstiden och de som finns i det framtida användandet.

Kompetensen ska kunna styrkas och byggherren ska också förvissa sig om att de uppgifter som BAS-P och BAS-U ansvarar för utförs.

Byggherren ska utse en byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering av arbetet (BAS-P), och för utförandet av arbetet, (BAS-U).

Byggherren och BAS-U har ett dubblerat ansvar för arbetet och Arbetsmiljöverket kan välja vem man riktar kraven till.

Det är byggherrens ansvar att se till att BAS-P och BAS-U har den utbildning, kompetens och erfarenhet som behövs för uppdraget.



## BAS-P

- Byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering av arbetet.
- Ansvarar för att en arbetsmiljöplan upprättas.
- Planen ska innehålla kontaktinformation till byggarbetsmiljösamordnaren.

BAM Måleri – Vidareutbildning

På bygg- och anläggningsarbetsplatser gäller särskilda regler för samordningen, och byggherren ska under hela byggprocessen beakta alla arbetsmiljöaspekter – både de som finns under byggnationstiden och de som finns i det framtida användandet. Kompetensen ska kunna styrkas och byggherren ska också förvissa sig om att de uppgifter som BAS-P och BAS-U ansvarar för utförs.

s. 11 i handboken *BAM Måleribranschen*

## BAS-U

- Ska se till att arbetsmiljöplanen löpande uppdateras vartefter arbetet fortskrider.
- Planen ska finnas tillgänglig på arbetsplatsen under hela projektets gång.
- Brister i en entreprenörs arbetsmiljöarbete ska i första hand undanröjas av entreprenören själv.
- Entreprenörerna ska löpande informera BAS-U om vilka risker deras arbeten kan medföra och följa BAS-U:s anvisningar

BAM Måleri – Vidareutbildning

Entreprenörerna på byggarbetsplatsen ska löpande informera BAS-U om vilka risker deras arbeten kan medföra och följa BAS-U:s anvisningar. Arbetsmiljöplan vid speciellt riskfyllda arbeten ska alltid en arbetsmiljöplan tas fram. Exempel på det är arbeten över två meter, arbeten med kemiska ämnen och vid passerande fordonstrafik.

Arbetsmiljöplanen ska innehålla de regler som ska tillämpas på byggarbetsplatsen, en beskrivning av hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras och även hur riskerna ska förebyggas. BAS-P ansvarar för att planen upprättas. Planen ska finnas tillgänglig på arbetsplatsen under hela projektets gång och ska innehålla kontaktinformation till byggarbetsmiljösamordnaren. Det är BAS-U som ska se till att planen löpande uppdateras vartefter arbetet fortskrider.

s. 11 i handboken *BAM Måleribranschen*

# Arbetsmiljöplan



- Arbetsmiljöorganisation
- Regler på arbetsplatsen
- Risköversikt
- Kompletterande skyddsföreskrifter

I AFS 1999:3 12.a § beskrivs vad som ska finnas i en Arbetsmiljöplan. Tanken med bilden är att repetera och föreläsa om det i bilderna som kommer fram till och med risköversikt och kompletterande skyddsföreskrifter.

<https://www.sbuf.se/ampguiden/>

Föreläs om arbetsmiljöplanens olika delar.  
Kompletterande skyddsföreskrifter för ex. Kemi, Belastningsergonomi och högtrycksrengöring.

Dag 2 kommer deltagarna att få öva på att göra ett underlag till arbetsmiljöplan

# Arbetsmiljöplan

**Arbetsmiljöplan**

|                                                                                                          |                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Förp. namn                                                                                               | Beskrivning av projektet samt entreprenadens                               |
| Byggherre: företagsnamn, org.nr                                                                          | Kontaktperson: namn, telefonnummer och mailadress                          |
| BAS-P: företagsnamn, org.nr                                                                              | Kontaktperson: namn, telefonnummer och mailadress                          |
| BAS-U: företagsnamn, org.nr                                                                              | Kontaktperson: namn, telefonnummer och mailadress                          |
| Vid avslutande av arbetsmiljösvaret till en s.k. Uppföljningsrapport enligt 9 kap 7 c 3 Arbetsmiljölagen |                                                                            |
| Uppdragsägare: företagsnamn, org.nr                                                                      | Kontaktperson: för uppföljningsrapport, namn, telefonnummer och mailadress |
| Arbetsmiljöplanens giltighetstid                                                                         |                                                                            |

**Denna arbetsmiljöplan upprättades av byggherren/BAS-P**

| Datum | BAS-P                 | Byggherre/Uppdragsägare |
|-------|-----------------------|-------------------------|
|       | Namn och namnteckning | Namn och namnteckning   |

**Revisionshistorik, BAS-P**

| Datum | Komplettering/ändring av planen | Ev. ny utskedd BAS-P företag eller handläggare | Signatur BAS-P |
|-------|---------------------------------|------------------------------------------------|----------------|
|       |                                 |                                                |                |

**Denna arbetsmiljöplan överlämnades till BAS-U**

| Datum | BAS-U                 | Byggherre/Uppdragsägare |
|-------|-----------------------|-------------------------|
|       | Namn och namnteckning | Namn och namnteckning   |

**Revisionshistorik, BAS-U**

| Datum | Komplettering/ändring av planen |
|-------|---------------------------------|
|       |                                 |

BAM Måleri – Vidareutbildning

Tips! SBUFs AMP-guide och mall <https://www.sbuf.se/ampguiden/>

Be deltagarna titta på exemplet på Arbetsmiljöplan som finns i kompendiet.

## Arbetsmiljöplanens 13 riskområden

1. **Arbete med risk för fall från en höjd på två meter eller mer.**
2. Arbete som innebär risk att begravas under jordmassor eller sjunka ner i lös mark.
3. **Arbete som kan medföra exponering för kemiska och biologiska ämnen.**
4. Arbete som kan medföra exponering för joniserande strålning.
5. Arbete i närheten av högspänningsledning.
6. Arbete med risk för drunkning.
7. **Arbete i brunnar eller tunnlar samt anläggningsarbete under jord.**
8. Undervattensarbete med dykarutrustning.
9. Arbete i kassun under förhöjt lufttryck.
10. Arbete vid vilket sprängämnen används.
11. Arbete vid vilket lansering, montering och nedmontering av tunga byggelement eller tunga formbyggnadselement ingår.
12. **Arbete på plats eller område med passerande fordonstrafik.**
13. **Rivning av bärande konstruktioner eller hälsofarliga material eller ämnen. Arbete på arbetsställe som är gemensamt med pågående ordinarie verksamhet. Eventuell ytterligare risk, ange aktuell risk.**

BAM Måleri – Vidareutbildning

Tips! SBUFs AMP-guide och mall <https://www.sbuf.se/ampguiden/>

I en AMP ska man alltid ta hänsyn till 13 specifika riskområden som ska följas med åtgärder.

För att förebygga riskerna gå igenom de 13 riskområdena och identifiera vilka som är aktuella för arbetsmiljöplanen.

På bilden är de 5 risker som kan vara aktuella inom måleribranschen markerade i blått.

## Ordning och skyddsregler på arbetsplatsen

- Ordning på arbetsplatsen
- Personlig skyddsutrustning
- Skyddsanordningar
- Heta arbeten, brandfara och brandredskap
- Besiktnings- och kompetenskrav samt förarbevis för utrustning
- Besiktningspliktiga maskiner och anordningar
- Buller, damm, lukter och vibrationer
- Rökning



- Elsäkerhet
- Ergonomi
- Kemiska produkter och farliga ämnen
- Under-/Sidoentreprenör (UE/SE)
- Beredskap vid olycka
- Fallrisker
- Lyft
- Alkohol och droger
- Psykosocial arbetsmiljö
- Minderåriga/APL
- Uppmärksamhet
- Disciplinära åtgärder

BAM Måleri – Vidareutbildning

Bilden ger exempel på regler som utgör en viktig del i Arbetsmiljöplanen på byggarbetsplatsen.

Dessa regler behöver tydliggöras och kopplas till arbetsgivarens ansvar att planera, informera, utbilda och följa upp att arbetstagaren har förstått hur hen ska utföra sitt arbete.

Arbetstagaren är skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner, rutiner och som arbetsgivaren har föreskrivit.

# Ekonomiska konsekvenser

# Filmatiserat fall

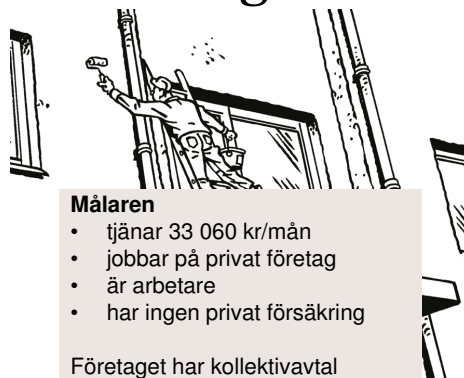


Klicka på symbolen för att starta filmen eller använd följande länk:  
<https://youtu.be/AxcQS3tmGT4>



## Kostnad för fallolycka – Arbetstagare

| Löneförlust vid sjukfrånvaro |       |           |           |                  |
|------------------------------|-------|-----------|-----------|------------------|
|                              | Dag 1 | Dag 2-14  | Dag 15-30 | Summa 30 dagar   |
| Karensdag:                   | 0 kr  |           |           |                  |
| Sjuklön:                     |       | 11 330 kr |           |                  |
| Försäkringskassan:           |       |           | 10 880 kr |                  |
| AFA försäkring:              |       |           | 1 360 kr  |                  |
| Ersättning                   | 0 kr  | 11 330 kr | 12 840 kr | <b>24 170 kr</b> |



Här är tanken att deltagarna får reflektera kring vad en sjukskrivning kostar med syftet att få en diskussion kring alternativ kostnad.

Exemplet bygger på att en målare ramlar ner från 2 meter och blir sjukskriven i 1 månad, när det är 2 veckor kvar på jobbet med att måla fasaden

Skulle alternativet att hyra en ställning eller Skylift vara mer lönsamt?

Beräkning utförd på AFAs hemsida och ersättningskollen.

Ersättningskollen använder månadslön som beräkningsgrund och därför är målarnas tidlön omräknad till månadslön i exemplet.

Snittlön på företagsmedlemmar i Måleriföretagen 2017 190:71 kr/timme har avrundats till 190 kr/timme

Multipliserat 190 kr/timme med 174 timmar. Månadslönen blir då 33 060 kronor.

Arbetsgivaren betalar sjuklön de första 14 dagarna.

Från dag 15 betalar Försäkringskassan sjukpenning och AFA AGS ut ersättning.

## Kostnad för fallolycka – Arbetsgivare

### Kostnad vid sjukfrånvaro

|                                     | Dag 1         | Dag 2-14         | Dag 15-30       | Totalt 30 dagar: |
|-------------------------------------|---------------|------------------|-----------------|------------------|
| Ersättningsnivå                     | 0%            | 80%              | 0%              |                  |
| Sjuklön:                            | 0 kr          | 11 330 kr        |                 | 11 330 kr        |
| Semesterlöne-<br>grundande frånvaro | 198 kr        | 1 473 kr         | 2 569 kr        | 4 240 kr         |
| Arbetsgivaravgift:                  | 62 kr         | 4 023 kr         | 804 kr          | 4 889 kr         |
| <b>Summa:</b>                       | <b>260 kr</b> | <b>16 828 kr</b> | <b>3 376 kr</b> | <b>20 459 kr</b> |

BAM Måleri – Vidareutbildning



Beräkning utförd på AFAs hemsida och ersättningskollen.

Ersättningskollen använder månadslön som beräkningsgrund och därför är målarnas tidlön omräknad till månadslön i exemplet.

Snittlön på företagsmedlemmar i Måleriföretagen 2017 190:71 kr/timme har avrundats till 190 kr/timme

Multipliserat 190 kr/timme med 174 timmar. Månadslönen blir då 33 060 kronor.

Arbetsgivaren betalar sjuklön de första 14 dagarna.

Från dag 15 betalar Försäkringskassan sjukpenning och AFA AGS ut ersättning.

# Kommunikation & samverkan

BAM Måleri – Vidareutbildning



För att lyckas med god samverkan och ett få till ett fungerande arbetsmiljöarbete är en god kommunikation viktigt.

Samverkan handlar om att gemensamt lyckas med tanke på att alla är varandras arbetsmiljö. I en samverkanssituation vill samtliga parter få sin röst hörd och samtidigt skapa något alla är nöjda med. Problem och frågor som kommuniceras på ett genomtänkt sätt kan genom samverkan bli utgångspunkter för förändring och ett förbättrat arbetsmiljöarbete.

Om du vill få samverkan att fungera bättre på din arbetsplats, då gäller det att skapa förtroende för varandras synpunkter. Genom att skapa förtroende lyssnar man till dig. Man antar att ditt syfte är gott och att du inte ljuger eller förvränger. Du skapar på det här sättet en kommunikationsgemenskap.

Genom att du kommer med förslag kring hur ni kan samarbeta och samverka vinner du dina lyssnare och medarbetare och ni kan tillsammans påbörja förändring och förbättringsarbeten.

## *Den gode lyssnaren*

Lyssna är ännu ett sätt att skapa förtroende. Att tala är meningslöst om ingen hör på. En god lyssnare är en person som lyssnar till vad talaren säger, försöker förstå budskapet, är öppen, tar till sig budskapet och är beredd att reagera på det som sägs genom ord eller handling. Man ska låta den som talar tala till punkt. Det handlar om att skapa en kommunikationsrelation till den som talar, där alla vinner på att lyssna, agera och samverka.

*Ur Kommunikation, samverkan och förändringsarbete, Prevent*

# Olika former av kommunikation

Information

Kommunikation

Relationskommunikation

Gruppkommunikation

BAM Måleri – Vidareutbildning

Skillnaderna är stora i sättet att leverera ett budskap eller ett påstående.

Om du **informerar** så vill du tala om något, då förväntar du dig inte att få någon replik tillbaka. Syftet är att ge fakta och rådata på ett sådant sätt att den som lyssnar förstår. Att **informera** är att skapa ett budskap.

När du **kommunicerar** något så vill du inte bara upplysa utan också se till att den du pratar med förstår vad du säger. Du vill skapa en gemensam förståelse och bli överens. Genom detta sätt att kommunicera påverkar du känslor, attityder och beteenden.

**Relationskommunikation** innebär att skapa kontakt mellan två parter som leder till samspel, intresse och samverkan. Detta sätt att kommunicera är den mest effektiva. Ditt mål bör vara att skapa relationskommunikation på din arbetsplats där alla ska vinna på ett utbyte.

**Gruppkommunikation** handlar om att alla i gruppen ska förstå varandra och se varandras styrkor och vara ett komplement till varandra. Vid förändringar på arbetsplatsen påverkas gruppen och rollerna man har, oftast förändras även kommunikationen. Då är det viktigt att förstå varandra och kunna mötas i hur man tänker och hur man vill jobba i förändringsarbetet.

*Ur Kommunikation, samverkan och förändringsarbete s.12*

## Lyssna aktivt

Övning, två och två.

1. En börjar prata i tre minuter:

*"Så här lyckas vi med samverkan"*

2. Den andre lyssnar utan att avbryta, observerar undertoner och kroppsspråk med mera.

3. Sen upprepar den som lyssnat vad hen har hört, 1 min.

4. Byt roll och upprepa.



### *Lyssningsövning*

Total tid 30 minuter

5 minuters förberedelser. För att instruera deltagarna.

Välj ett ämne som deltagarna ska prata om, exempelvis "Så här lyckas vi med samverkan"

10 minuter för övningen

10 minuter för utvärdering

## Utvärdera



- Hur såg kroppsspråket ut hos personen som pratade och lyssnade?
- Den som lyssnade, gjorde den det aktivt?
- Vad var skillnaden mellan det som den förste berättade och vad den som lyssnade hörde?

### *Fortsättning lyssningsövning*

Utvärdera gruppövningen i hela gruppen, låt deltagarna berätta utifrån frågorna på bilden.

## Diskutera

Hur kan ni använda er av kunskaperna för att förbättra samverkan i arbetsmiljöarbetet?



### *Avslutning lyssningsövning*

Lyft erfarenheter och dra slutsatser när dessa insikter kan vara användbara i det gemensamma arbetsmiljöarbetet.

# Sammanfattning

AML  
SAMVERKAN  
Samordningsansvar  
Arbetsmiljöplan  
Ekonomiskt perspektiv  
Kommunikation  
– lyssna aktivt

BAM Måleri – Vidareutbildning



*Vad har vi lärt oss?*

Be deltagarna reflektera över vad de tar med sig under respektive rubrik

AML  
SAMVERKAN  
Samordningsansvar  
Arbetsmiljöplan  
Ekonomiskt perspektiv på ohälsa  
Kommunikation – lyssna aktivt





# Tack för idag!

Tack för idag!

Tacka alla för deras medverkan och bidrag till dagen!