

Samverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet

MASKIN ENTREPRENÖRERNA

seko

BYGGNADS

Inledning

Ett framgångsrikt systematiskt arbetsmiljöarbete som leder till säkra och trivsamma arbetsplatser bygger på en god och effektiv samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud. För att denna samverkan ska fungera bra krävs både kunskap om arbetsmiljöfrågor och ett genuint engagemang.

Det finns många lagar och regler om hur samverkan ska gå till. Vi – ME, Byggnads och Seko – vill med denna skrift ge vägledning och stöd på vägen för att hjälpa er att lyckas ännu bättre med en samverkan som gör skillnad på riktigt i det gemensamma arbetsmiljöarbetet!

Regelverket kring samverkan

Den svenska arbetsmiljölagstiftningen bygger på att arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och samverkar med sina arbetstagare för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. Arbetstagarnas representant är skyddsombudet.

De grundläggande reglerna om arbetsgivarens samverkan med arbetstagare och skyddsombud finns i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. De mer detaljerade reglerna för formerna för samverkan, det vill säga hur och när samverkan ska ske, regleras specifikt i arbetsmiljölagens sjätte kapitel och i arbetsmiljöförordningen. I kollektivavtalen finns också vissa regler kring samverkan. Där finns också regler kring partsgemensam arbetsmiljöutbildning som omfattar tolv dagar för skyddsombud och åtta dagar för arbetsledande personal.



Roller i arbetsmiljöarbetet

Arbetsgivare

Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön för sina anställda på en arbetsplats och som ska vidta alla de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska se till att det bedrivs ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet består i korthet av att undersöka alla arbetsförhållanden på arbetsplatsen för att identifiera de arbetsmiljörisker som kan finnas där, bedöma hur allvarliga riskerna är, och besluta om hur och när de ska åtgärdas. När åtgärderna är vidtagna ska arbetsgivaren kontrollera att de fått effekt mot riskerna.

Byggarbetsmiljösamordnare för utförande av bygg- och anläggningsarbete (Bas-U)

För varje bygg- och anläggningsarbete ska byggherren utse en byggarbetsmiljösamordnare för utförandet av arbetet (Bas-U). Bas-U ansvarar för samordningen av arbetsmiljön på arbetsstället. I det uppdraget ingår att skapa en arbetsmiljöorganisation tillsammans med alla entreprenörer och deras skyddsombud. Bas-U ska samråda med skyddsombuden och låta dem medverka i arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att Bas-U tidigt kontaktar skyddsombuden på arbetsplatsen för att komma överens om formerna för samverkan.

Arbetstagare

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan med arbetstagare och skyddsombud. Varje arbetstagare ska ges möjlighet att påverka sin egen arbetsmiljö genom att få delta i undersökningar av sina arbetsförhållanden, utformningen av sin arbetssituation och föreslå åtgärder för att förebygga ohälsa eller olycka. Arbetstagare har också skyldigheter enligt lag att medverka i arbetsmiljöarbetet och följa de säkerhetsföreskrifter samt använda de skyddsanordningar och den säkerhetsutrustning som arbetsgivaren ger anvisningar om, samt iaktta den försiktighet som krävs för att förebygga ohälsa och olyckor.

Om arbetstagaren anser att arbetet innebär omedelbar fara för liv och hälsa ska hen avbryta arbetet och meddela arbetsgivare eller skyddsombud.



Skyddsombud

Skyddsombud är särskilt utsedda representanter bland arbetstagarna som ska tillvarata sina arbetskamraters intressen i arbetsmiljöfrågor. För att det ska vara möjligt behöver arbetsgivaren involvera och informera skyddsombudet i alla frågor som berör arbetstagares arbetsmiljö och särskilt vid förändringar i verksamheten. Förändringar kan vara till exempel ändringar i lokaler, nya arbetsuppgifter, ändrade arbetsförhållanden, nya arbetsmetoder, rutiner eller policys. Skyddsombudet ska också bevaka att arbetsgivaren gör det som krävs för att säkerställa en god arbetsmiljö och agera när hen upptäcker brister.

Skyddsombuden är fackligt förtroendevalda och omfattas därför inte bara av arbetsmiljölagen utan även av förtroendemannalagen.

Olika typer av skyddsombud

Alla olika typer av skyddsombud har samma grunduppgifter som är beskrivna i denna broschyr.

Lokalt skyddsombud ska utses av facklig organisation på arbetsställen med fem eller fler anställda, men även på mindre arbetsställen om arbetsförhållandena kräver det. Till skyddsombud ska person utses med insikt i och intreesse för arbetsmiljöfrågor.



Huvudskyddsombud utses av facklig organisation på arbetsställen där det finns fler än ett skyddsombud. Huvudskyddsombudets uppgifter är, utöver att själv vara skyddsombud, att samordna de övriga skyddsombuden.



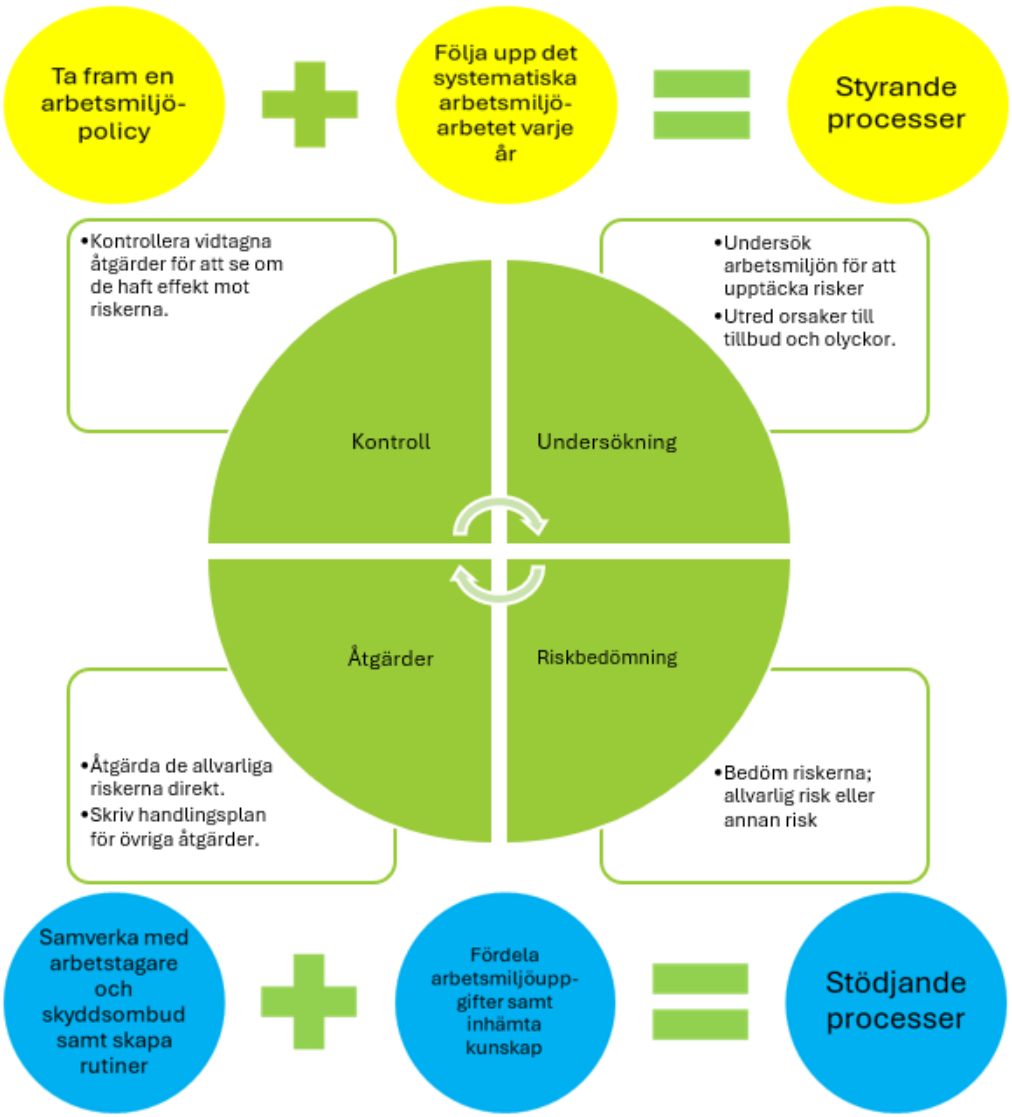
Regionalt skyddsombud utses av facklig organisation inom ett visst geografiskt område. Det regionala skyddsombudet har rätt att verka på arbetsställen som saknar skyddskommitté och där det finns minst en medlem i regionala skyddsombudets fackliga organisation. Regionala skyddsombud från Byggnads med så kallad utökad tillträdesrätt enligt kollektivavtal, har rätt att verka även på arbetsställen som saknar fackliga medlemmar.



Samverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är ett strukturerat tillvägagångssätt för att säkerställa en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Systematiskt arbetsmiljöarbete gäller i hela verksamheten, oavsett om den bedrivs på samma plats hela tiden, är spridd på flera arbetsställen eller är rörlig. SAM består av flera olika aktiviteter som alla är nödvändiga för att arbetsmiljöarbetet ska kunna bedrivas och genomföras på bästa sätt.

Ett vanligt sätt att illustrera arbetsmiljöarbetet på är genom en processbeskrivning som bilden nedan visar. I mitten av bilden snurrar det så kallade SAM-hjulet, som beskriver fyra huvudaktiviteter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (se de så kallade centrala processerna i de ljusblå tårtbitarna nedan). För att få hjulet att snurra krävs dock även styrande och stödjande processer (se de mindre gula och blå cirklarna nedan).



De centrala processerna innebär att:

* **Undersöka arbetsmiljön för att upptäcka risker** – detta kan göras på olika sätt; det kan till exempel vara genom skyddsronder, hälsoundersökningar, personalmöten, enkäter om social och organisatorisk arbetsmiljö eller enskilda medarbetarsamtal.

* **Utreda orsakerna till olyckor, ohälsa och tillbud** – detta görs för att händelser inte ska inträffa igen. Om tillbud, det vill säga så kallade nästanolyckor rapporteras, kan risker upptäckas och åtgärdas tidigt och olyckor undvikas.

* **Bedöma riskerna** – för att kunna prioritera åtgärder av de risker som upptäcks måste man värdera hur allvarliga de är genom att värdera både hur stor sannolikheten är för att risken ska leda till olycka eller ohälsa, och vilka konsekvenser som detta kan medföra. Allvarliga risker ska åtgärdas direkt medan andra risker kan åtgärdas längre fram.

* **Åtgärda riskerna** – det krävs olika åtgärder beroende på vilken risk som är identifierad; det kan till exempel behövas nya redskap eller nya arbetsmetoder, nya skyddsanordningar, förändringar i organisationen eller utbildning av anställda.

* **Ta fram en handlingsplan** – alla risker som inte åtgärdas direkt ska skrivas in i en handlingsplan som anger vilken risken är, hur den ska åtgärdas, när den ska åtgärdas, vem som är ansvarig för att åtgärden genomförs samt när och av vem åtgärden ska följas upp.

* **Kontrollera åtgärderna mot riskerna** – efter att åtgärder har vidtagits måste man följa upp och kontrollera att åtgärderna haft effekt mot riskerna. Om effekterna av åtgärderna uteblivit kanske man behöver börja om med en ny undersökning och besluta om andra åtgärder för att ta bort eller minska risken.

De styrande processerna innebär att:

* **Ta fram en arbetsmiljöpolicy** – denna policy ska beskriva arbetsgivarens övergripande mål med företagets arbetsmiljöarbete.

* **Årligen följa upp aktiviteterna i SAM** – minst en gång om året ska arbetsgivaren följa upp och granska sitt systematiska arbetsmiljöarbete för att se om det fungerar som tänkt. Om någon aktivitet eller process inte fungerar behöver man utreda orsaken till det och vidta åtgärder.

De stödjande processerna innebär att:

* **Samverka med arbetstagare och skyddsombud** – arbetsgivaren ska ge skyddsombud och andra arbetstagare möjlighet att medverka i alla aktiviteter i SAM.

* **Ta fram rutiner** – för alla aktiviteter i SAM behövs det rutiner som beskriver på förhand bestämda tillvägagångssätt som anger vad som ska göras, hur det ska göras, när det ska göras och vilka som ska vara delaktiga. En rutin kan hänvisa till en blankett eller en checklista.

* **Fördela ut uppgifterna i SAM bland de anställda** – arbetsgivaren (ytterst VD i ett företag) ska bestämma vem eller vilka av de anställda i företaget, såsom chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare som ska utföra de olika aktiviteterna/uppgifterna i SAM. Det juridiska arbetsmiljöansvaret för uppgifterna kan dock aldrig tilldelas någon annan; det är alltid högsta företagsledningen som har ansvaret. De som tilldelas uppgifter ska ha tillräcklig kunskap, befogenheter och resurser för detta i form av pengar och tid. Samt kunskap om hur man returnerar tilldelade uppgifter om kunskap, befogenheter och resurser saknas.

* **Ge anställda kunskaper** – arbetsgivaren ska se till att alla arbetstagare har kunskap om arbetet och riskerna i arbetet och kännedom om hur de ska arbeta för att minska riskerna och hur de kan bidra till en säker arbetsmiljö.



Samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud

I alla ovannämnda processer ska samverkan ske mellan arbetsgivare och skyddsombud. Exempel på konkreta aktiviteter i det löpande arbetsmiljöarbetet där skyddsombud ska ges möjlighet att medverka är:

- Genomförande och uppföljning av skyddsronder; för kontor, lager, verkstad, förråd med mera.
- Genomgång och uppföljning av rapporterade tillbud och olyckor och utredningar av dessa.
- Genomgång och uppföljning av hälsoundersökningar (på gruppnivå).
- Genomgång och uppföljning av medarbetarundersökningar/enkäter (på gruppnivå).
- Val av företagshälsovård och beställning av deras tjänster.
- Genomförande och uppföljning av mätningar, till exempel avseende buller, kvarts, vibrationer.
- Genomförande och uppföljning av ergonomikartläggningar.
- Riskbedömningar inför beslut om och prioritering av åtgärder mot identifierade risker.
- Riskbedömningar inför förändringar i verksamheten, till exempel avseende omorganisation, nya lokaler, nya arbetssätt.
- Framtagande av arbetsmiljöpolicys, rutiner och instruktioner.
- Planering av utbildningsinsatser.
- Planering av introduktion för nyanställda.
- Årlig uppföljning av SAM.

Det är viktigt att ett skyddsombud får verkliga möjligheter att kunna påverka det arbete och de aktiviteter där samverkan krävs och som ska leda fram till beslut om olika förändringar eller insatser som påverkar arbetsmiljön. Det krävs också att skyddsombudet får ta del av alla handlingar och all information i övrigt som skyddsombudet behöver i sitt uppdrag.

Skyddsombudet har rätt till den tid som uppdraget kräver. Därför krävs det att arbetsgivare och skyddsombud gör en gemensam planering gällande skyddsombudets uppgifter i det löpande arbetet. Utöver löpande arbete har skyddsombud rätt till tid för oförutsedda händelser. För att uppnå en effektiv samverkan behöver skyddsombud bli kallade i god tid till skyddsronder, planeringsmöten och andra möten för samverkan. Det kan också vara lämpligt att använda och utveckla de former eller forum för samarbete som redan finns i verksamheten, till exempel arbetsplatsträffar, projektgrupper och andra samarbetsgrupper.

Det är viktigt att ta till vara den särskilda kunskap och erfarenhet som finns hos skyddsombuden på arbetsplatsen eftersom skyddsombudet har god kunskap i arbetsmiljöfrågor och kännedom om verksamheten. På så sätt kan skyddsombudet förstärka arbetsmiljöarbetet. Det är därför viktigt att skyddsombudsarbetet erkänns och uppmuntras av arbetsgivare och arbetstagare. På så sätt kan arbetsplatsen och arbetsgivaren bidra till att fler vill engagera sig som skyddsombud.

Samverkan i projekt

Det är inte bara i de återkommande processerna i SAM-hjulet som samverkan ska ske utan även då nya projekt eller arbeten planeras. Skyddsombud bör ges möjlighet att delta i varje skede av planeringen som påverkar arbetsmiljön. Det är därför lämpligt att arbetsgivare och skyddsombud tillsammans tar fram rutiner som säkerställer att samverkan i det tidiga skedet kan genomföras.

När tidig planering som påverkar arbetsmiljön sker i ett uppdrag, skiljer mellan olika företag och upphandlingsformer, men redan i anbudsprocessen planeras och beslutas alltid saker som påverkar arbetsmiljön.

För små och rörliga arbetsplatser är det lämpligt att i samverkan ta fram övergripande riskbedömningar med förslag på åtgärder som sedan anpassas när planering av varje enskilt arbete ska ske.

Exempel på aktiviteter inför och under ett projekt där skyddsombud bör ges möjlighet till att medverka är:

Anbudsskedet	När kontrakt skrivits	Under projektet
• Val av material och arbetsmetoder • Bemanningsplanering • Tidsplanering • Ev. miljöinventering • Riskbedömningar och planerade skyddsåtgärder	• Upprättande av eller tillägg till redan befintlig arbetsmiljöplan • Tidsplanering • Bemanningsplanering • Riskbedömningar och planerade skyddsåtgärder • Arbetsberedningar • APD-plan • Val av verktyg, maskiner, anordningar och skyddsutrustning • Arbetsplatsrutiner/ skydds-och ordningsregler • Utformning av personalutrymmen • Deltagande i BAS-U:s arbetsmiljöorganisation • Kris-, brand och nödlägesplan • TA-plan	• Arbetsberedningar • Tidsplanering • Bemanningsplanering • Riskbedömningar och planerade skyddsåtgärder • Revideringar av arbetsmiljöplanen • Kris-, brand och nödlägesplan • Skyddsronder • Utredning av tillbud, ohälsa och olyckor • Val av verktyg, maskiner, anordningar och skyddsutrustning • Arbetsplatsrutiner/ skydds-och ordningsregler • Deltagande i BAS-U:s arbetsmiljöorganisation • Vid behov av medicinska kontroller • Vid behov av arbetsanpassningar • Vid behov av rehabiliteringsåtgärder

Avslutning

En väl fungerande samverkan är hjärtat i ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. När arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud arbetar tillsammans, med gemensam kunskap, respekt och engagemang, skapas förutsättningar för trygga, säkra och trivsamma arbetsplatser där alla kan bidra och utvecklas.

Genom att ta till vara varandras erfarenheter, kommunicera öppet och planera i tid skapar vi ett arbetsklimat där risker förebyggs och möjligheter tas till vara. Samverkan handlar i grunden om tillit, dialog och ansvar – och när den fungerar blir resultatet både bättre arbetsmiljö och bättre verksamhet.

Vi – ME, Byggnads och Seko – hoppas att denna broschyr kan vara ett stöd och en inspiration i ert fortsatta gemensamma arbete för en hållbar och säker arbetsmiljö.

Tillsammans gör vi skillnad – på riktigt!

