För skyddsombud och andra förtroendevalda – hur man framgångsrikt arbetar för en god arbetsmiljö.

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

Metoden för en bättre arbetsdag

OFR | Offentliganställdas Förhandlingsråd

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är att regelbundet undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Arbetsmiljöarbetets former regleras i arbetsmiljölagen och i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1) och innebär att allt arbete och alla beslut i det dagliga arbetet ska ske på så sätt att de anställda varken skadas eller blir sjuka. Hälsorisker ska vägas in i alla rutiner och beslut så att arbetsmiljöarbetet blir en naturlig del i verksamheten.

”Systematiskt” betyder

- → att man fördelar arbetsmiljöuppgifter i organisationen,
- → att man regelbundet undersöker arbetsförhållandena, identifierar och bedömer risker och vidtar åtgärder,
- → att man har system för att löpande uppmärksamma risker, tillbud och olyckor.

POLICY OCH RUTINER

Arbetsgivaren är ansvarig för att en arbetsmiljöpolicy och rutiner nedtecknas i samverkan med skyddsombud. Normalt görs det i en skyddskommitté. I policyn beskrivs, tydligt och konkret, hur man vill att arbetsförhållandena ska vara. Rutinerna talar om vad som ska göras, hur det ska göras, vem som ska göra det och omfattar även en övergripande tidsplan. Strävan ska vara att åstadkomma en god arbetsmiljö för alla.

Roller och ansvar

Arbetsgivaren är alltid ansvarig för arbetsmiljön. I kommuner och regioner ligger ansvaret ytterst på fullmäktige medan det i en myndighet ligger på högsta ledningen. Ledningen lägger ut arbetsmiljöuppgifter i organisationen. Visst ansvar, som skyddsronder och riskbedömning vid verksamhetsplanering, faller naturligt på chefer. Andra uppgifter läggs på anställda med sakkunskap eller externa specialister.

Kunskap, resurser och befogenheter

Arbetsgivaren är skyldig att se till att den som har arbetsmiljöuppgifter också får rätt kunskaper. Den som saknar kompetens, resurser eller befogenhet för att lösa en arbetsmiljöuppgift ska vända sig till arbetsgivaren för att få det avhjälpt.

SAM ur den anställdas perspektiv

Det är viktigt att den som är anställd känner att arbetsgivaren tar hälsa och arbetsmiljörisker på allvar. Var och en ska därför inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom:

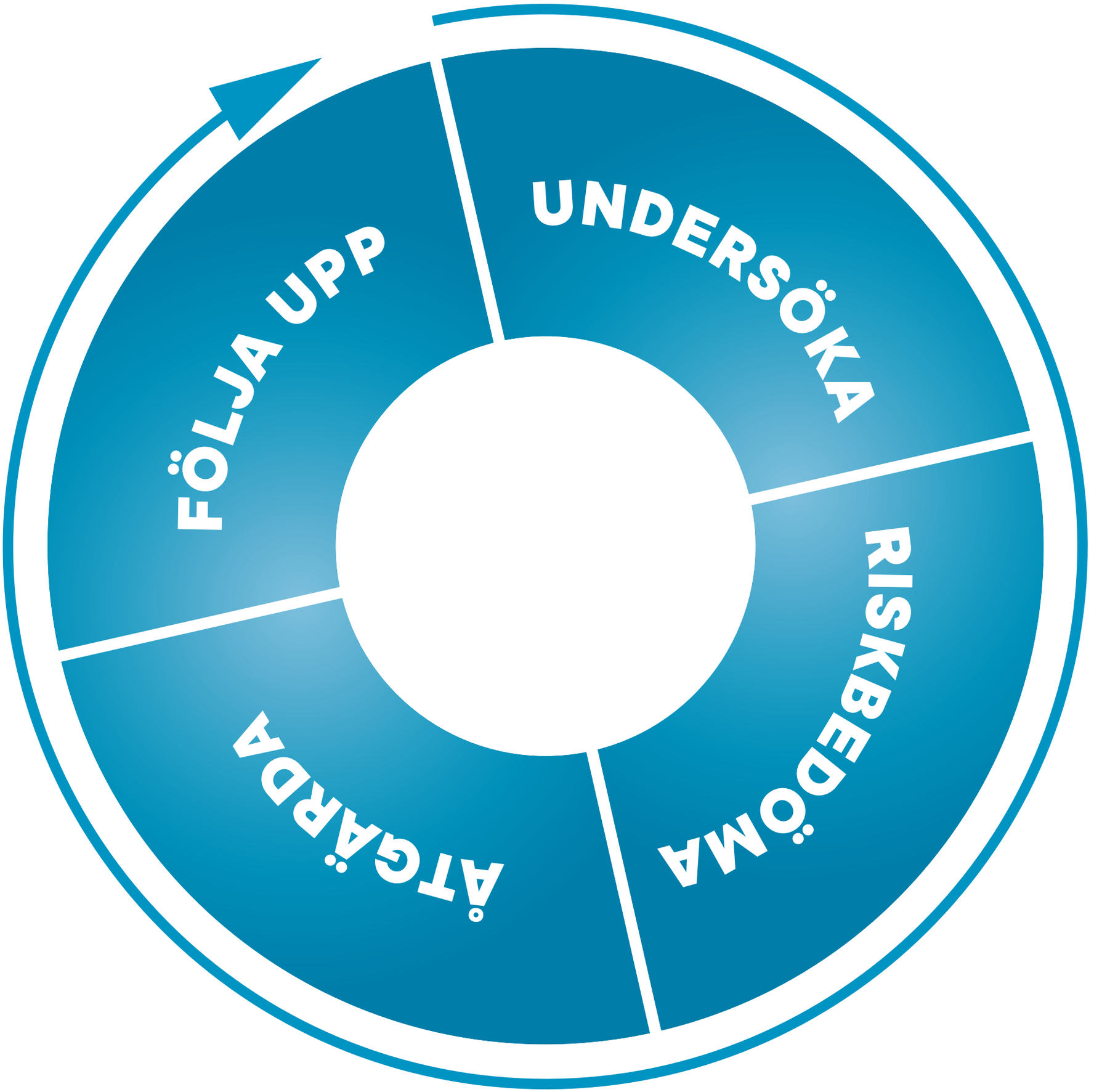
- att få utbildning i att hantera risker i sitt arbete,
- att bjudas in att delta i olika typer av undersökningar, som medarbetarundersökningar och skyddsronder,
- att uppmuntras till att rapportera risker, tillbud, olycksfall och att diskutera arbetsbelastning,
- att tillfrågas om sin arbetssituation och situationen på arbetsplatsen, till exempel i medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar,
- att få ta del av arbetsgivarens åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

Skyddsombudets roll

Skyddsombud är ett fackligt förtroendeuppdrag och den som utses ska vaka över arbetsmiljön och bidra till att arbetsmiljön är god och att arbetsmiljöarbetet fungerar, exempelvis genom:

- att lyssna och ta reda på hur arbetet påverkar de anställdas hälsa,
- att samverka med övriga fackliga förtroendevalda,
- att analysera och följa upp rapporter om risker, tillbud och olycksfall,
- att delta i arbetsmiljöarbetet och föra fram de anställdas perspektiv,
- att vaka över att arbetsgivaren fullgör sina åligganden.

Den fackliga organisationen utser skyddsombud för ett visst skyddsområde. Arbetsgivaren ska bereda skyddsombudet möjlighet till utbildning, möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och ge tid för uppdraget.


UNDERSÖKA
RISKBEDÖMA
ÅTGÄRDA
FÖLJA UPP

SAM-HJULET; KÄRNAN I SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

Grunden i SAM är ett hjul med fyra moment: undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp. Arbetsgivaren ansvarar för helheten, ofta genom att delegera till chefer. Andra med arbetsmiljöuppgifter och skyddsombud har rätt att medverka i arbetsmiljöarbetet. Syftet är ständiga förbättringar.

Undersöka

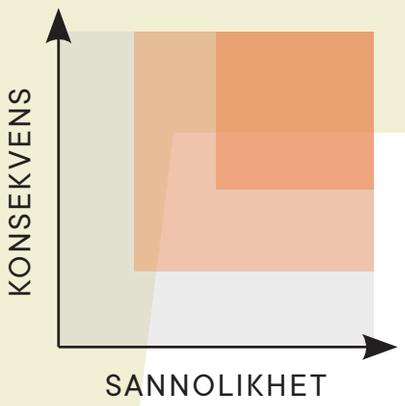
Arbetsgivaren ska ha koll, till exempel genom följande aktiviteter:

- skyddsronder av den fysiska arbetsmiljön,
- expertbedömningar, exempelvis från företagshälsovården,
- enkäter och intervjuer om diskriminering och likabehandling,
- arbetsplatsträffar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön,
- medarbetar-/utvecklingssamtal,
- sammanställningar av påtalade risker, tillbud och olyckor.

Arbetsgivaren ska också vara allmänt vaksam på signaler om problem i arbetsmiljön.

Riskbedöma

Vid riskbedömning väger man samman bedömningar av sannolikheten att något oönskat inträffar och vilka konsekvenser det får. Något som både är sannolikt och får grava konsekvenser bedöms som en allvarlig risk.



Åtgärda

Allvarliga risker måste åtgärdas omgående. Risker åtgärdas helst vid källan. När risker inte kan undvikas måste exempelvis:

- organisationen justeras,
- arbetstagarna få särskilda instruktioner, stöd eller handledning,
- personlig skyddsutrustning användas.

Är man osäker på om en risk är allvarlig eller ej, är det lämpligt att lägga in avstämningspunkter med undersökningar.

Åtgärder som inte går att göra omgående skrivs ner i en handlingsplan. Här specificeras **>** vad? **>** av vem? **>** när? **>** hur uppföljning görs?

HANDLINGSPLAN			
Åtgärder	Ansvarig	Klart när?	Uppföljning/kontroll

Följa upp

Vid uppföljningen kontrolleras inte bara om risker åtgärdats, utan även resultatet ska kontrolleras. Om risker kvarstår ska de antingen lösas direkt eller analyseras och riskbedömas igen.

FÖRÄNDRINGAR I VERKSAMHETEN

Vid förändringar i verksamheten ska risker undersökas och bedömas så tidigt som möjligt och helst åtgärdas redan i planeringen. Exempel på förändringar kan vara:

- organisationsförändringar, budgetfrågor, ändrade IT-system,
- förändringar i verksamhetens inriktning eller uppdrag, till exempel i regleringsbrev eller speciallagar,
- omvärldsförändringar som till exempel förändringar hos samarbetspartners eller ändrad efterfrågan.

Inför förändringar är det också viktigt att planera för kommande uppföljningar och undersökningar.

Ibland är det svårt att överblicka risker i planeringsstadiet. Det är då bra att lägga in avstämningspunkter med undersökningar.

JÄMSTÄLLDHETS- OCH JÄMLIKHETSARBETE

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Det handlar om att skapa förutsättningar för en inkluderande arbetsmiljö för alla. Metodiken är snarlik den inom SAM – undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Det är därför ett arbete som med fördel hanteras tillsammans med det ordinarie arbetsmiljöarbetet.

FÖRESKRIFTER OCH EXPERTER

Arbetsmiljöverkets föreskrifter är bindande för alla arbetsplatser och de som är relevanta ska vara kända.

- AFS 2023:1, systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 2023:2, 2 kap. Organisatorisk och social arbetsmiljö
- AFS 2023:12, om utformning av arbetsplatser

Utöver dessa finns specialföreskrifter inom många områden.

Det är också bra att ha koll på angränsande lagstiftning som diskrimineringslagen, socialförsäkringsbalken, elsäkerhetslagen och Lag om skydd mot olyckor.

I alla skeden i SAM-hjulet, i utbildning och i planering kan det vara bra att ta in experter från t.ex. företagshälsovården. Arbetsmiljöverket kan ge råd.

För skyddsombud och andra anställda är den fackliga organisationen en stark resurs, som en second opinion, eller som stöd för att driva frågor.

CHECKLISTA

- » Finns en arbetsmiljöpolicy?
- » Finns det en uppgiftsfördelning?
- » Har de som har arbetsmiljöuppgifter kompetens, resurser och befogenhet?
- » Undersöks arbetsförhållandena?
- » Görs riskbedömningar?
- » Åtgärdas risker som upptäckts?
- » Görs tidssatta handlingsplaner för det som inte kan åtgärdas genast?
- » Bestäms vem som ska åtgärda och vem som ska följa upp?
- » Följs genomförda åtgärder upp och utvärderas?
- » Görs riskbedömningar inför förändringar i verksamheten?
- » Involveras skyddsombud i alla led?
- » Levandegörs jämställdhets- och jämlikhetsarbetet?
- » Uppmuntras anställdas engagemang kring arbetsmiljön?
- » Märker de anställda att arbetsgivaren tar deras hälsa på allvar?

Några punkter som inte är på plats? Då är det viktigt att arbetsgivaren snarast uppmärksammas på detta.

SAM ska följas upp varje år och om något inte fungerar ska åtgärder vidtas, uppföljningen är ett bra tillfälle att påpeka brister och föreslå lösningar.

Skyddsombud har enligt arbetsmiljölagen rätt att kräva åtgärder t.ex. om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det gäller också om delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar. Om arbetsgivaren inte tillmötesgår kraven kan skyddsombudet gå vidare till Arbetsmiljöverket för prövning.

Det är mer sannolikt att nå framgång med krav som är väl förankrade hos kollegorna.

Aktörer i arbetsmiljöarbetet

- → Arbetsgivaren har huvudansvaret och kommer överens med de anställda om hur man ska samverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- → Skyddsombud vakar över arbetsmiljön i sitt skyddsområde på de anställdas uppdrag.
- → Den anställde har ett individuellt ansvar genom att använda skyddsutrustning, rapportera risker, tillbud och olycksfall samt genom att ge förslag till åtgärder och lämna synpunkter på sådant som åtgärdats.
- → Den fackliga organisationen stödjer såväl medlemmar som skyddsombud. Tillsammans med arbetsgivaren utbildar facket skyddsombud.
- → Företagshälsovården är en extern expertresurs i arbetsmiljöarbetet.
- → Arbetsmiljöverket kontrollerar att arbetsgivaren lever upp till de krav som ställs i arbetsmiljölagen och i de föreskrifter som Arbetsmiljöverket utfärdar.

Februari 2025

Systematiskt arbetsmiljöarbete – metoden för en bättre arbetsdag har tagits fram av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av medlemsförbunden. OFR är en uppdragsstyrd förhandlingsorganisation för 13 fackförbund inom offentlig sektor. Vår vision är att tillsammans skapa goda villkor och trygghet som utvecklar offentlig sektor.

Mer information om arbetsmiljöfrågor och systematiskt arbetsmiljöarbete finns på:

www.av.se
www.suntarbetsliv.se
www.partsradet.se
www.prevent.se
och på ditt fackförbunds webbplats.

OFR | Offentliganställdas Förhandlingsråd

OFRs medlemsförbund: Sveriges Lärare, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Polisförbundet, Ledarna, Officersförbundet, Försvarsförbundet, Tull-Kust, Förbundet Reservofficerarna, Fackförbundet Scen & Film.