

Arbetsmiljö i samverkan

Stödmaterial till Samverkan Göteborg

2025-02-19

Versionshantering

Datum	Version	Beskrivning	Ändrat av
2025-02-19	1	Dokumentet är framtaget av Avtalsrådet. En partsgemensam grupp inrättad av CSG som har i uppdrag att stödja, kvalitetssäkra och följa samverkansarbetet i stadens förvaltningar.	Stadsledningskontoret

Arbetsmiljö i samverkansgrupp

Dokumentet är framtaget partsgemensamt av Avtalsrådet.

Arbetsmiljölagstiftningen utgår från att ansvaret för arbetsmiljön finns hos arbetsgivaren och att arbetsgivaren samarbetar med sina arbetstagare för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. Skyddsombuden företräder arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet.

Samverkan Göteborg är både ett medbestämmande- och ett arbetsmiljöavtal som kopplar ihop medbestämmande med arbetsmiljö för att ge förutsättningar för delaktighet och ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljölagstiftningen reglerar att aktiviteter inom arbetsmiljöområdet ska genomföras.

Samverkansavtalet beskriver forum och metoder för arbetsmiljöarbetet och förtydligar att arbetsmiljöaspekter ska belysas under hela samverkansprocessen. Avtalet lyfter fram och ger förutsättningar för det positiva samband som delaktighet och inflytande ger för en hälsofrämjande arbetsmiljö. Samverkan Göteborg reglerar att

- arbetsmiljöfrågor hanteras inom ramen för avtalet.
- arbetsmiljöarbetet sker genom samarbete i de forum som finns i samverkansorganisationen.
- fler ska bidra med kompetens och erfarenheter för att allsidigt belysa frågor där arbetsmiljöperspektivet är en naturlig del i verksamhetsutveckling och beslutsunderlag.
- huvuddelen av arbetsmiljö- och hälsoarbetet sker på arbetsplatsträff (APT) där medarbetare och chef möts för dialog om frågor som rör verksamheten och arbetsförhållanden.
- ordinarie samverkansgrupper är tillika skyddskommittéer (där så är beslutat vid inrättande gäller det även särskild samverkansgrupp, SSG och förvaltningsöverskridande samverkansgrupp, FÖS).

Genom hantering i samverkansgrupp omhändertas frågor som rör arbetsmiljö tillsammans med förhandlings- och informationsskyldigheten enligt 11 och 19 §§ MBL (och i de fall arbetstagarorganisation väljer, enligt 12 § MBL). De olika lagstiftningarna hanterar samverkan/samarbete men har delvis olika utgångspunkter:

Arbetsmiljölagen

- utgår från att parterna har samma intressen och att de samarbetar.
- ger inga möjligheter till förhandling eftersom lagen är tvingande (kan inte avtalas bort)
- ger arbetstagare/skyddsombud rätt till medverkan i det praktiska arbetsmiljöarbetet, både löpande och inför planering av ändringar i verksamheten.
- ger skyddsombud rätt att ta del av handlingar och upplysningar som behövs för uppdraget

Medbestämmandelagen

- utgår från att parterna kan ha olika intressen i frågor där man möts i samverkan/för förhandling.
- ger arbetstagarorganisation rätt till förhandling innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet.
- arbetsgivaren ska fortlöpande ge information om verksamheten och dess utveckling samt inriktning för personalpolitiken.

Samverkansgruppen som skyddskommitté, AML 6 kap 9 §

Regler om skyddskommittéer finns i Arbetsmiljölagen och i arbetsmiljöförordningen. En skyddskommitté består av representanter från arbetsgivaren och företrädare för arbetstagarna i verksamheten och har i uppgift att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet. För att en samverkansgrupp ska kunna fullgöra sitt uppdrag som skyddskommitté ska minst ett skyddsombud delta på mötet. Genom Samverkan Göteborg tydliggörs att förvaltningarnas samverkansgrupper utgör skyddskommittéer. Den centrala samverkansgruppen, CSG har roll som skyddskommitté i stadenövergripande frågor.

Exempel på frågor som skyddskommitté/utsedd samverkansgrupp hanterar

- Årlig uppföljning av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete, SAM. Skyddskommittén följer upp att det finns strukturer för arbetsmiljöarbetet och att dessa följs. Bland annat att
 - det finns mål för arbetsmiljö- och hälsoarbetet
 - arbetsmiljön regelbundet undersöks samt att åtgärder tas fram vid behov
 - handlingsplan för arbetsmiljö- och hälsoarbetet arbetas fram
 - genomförda åtgärder kontrolleras och att handlingsplaner följs upp
 - samarbete mellan chef-skyddsombud-medarbetare fungerarDen årliga uppföljningen av SAM genomförs enligt rutin i förvaltningen.
- Uppföljning av hur företagshälsovården används
- Uppföljning av nyckeltal, exempelvis sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud
- Utbildningsbehov för medarbetare, chefer och skyddsombud
- Planering av nya eller förändrade lokaler, arbetssätt eller arbetsorganisation (hur och när frågor ska lyftas kan exempelvis framgå av en tidplan för förändringsarbetet)

Läs mer i stadens Hälso- och arbetsmiljöprocess.

Skyddsombudets roll

Skyddsombud – Fackligt ombud



Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren

Skyddsombuden företräder arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet och ska samverka med arbetsgivaren och bevakar att arbetsgivaren följer arbetsmiljölagen.

Skyddsombudet företräder alla inom sitt skyddsområde. Ett skyddsområde kan till exempel vara en avdelning eller en hel arbetsplats.

Skyddsombud förhandlar inte för individers räkning i enskilda ärenden. Då krävs ett fackligt ombud.



Det fackliga ombudet verkar utifrån till exempel medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd.

Det fackliga ombudet företräder bara sitt eget fackförbunds medlemmar.

Skyddsombud utses av facklig organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Skyddsombudet är genom sin roll och kompetens en viktig samarbetspart till chefen i arbetsmiljöfrågor.

Skyddsombudet representerar alla arbetstagare inom skyddsområdet i förhållande till arbetsgivaren i frågor som gäller arbetsmiljön. Skyddsområde är det område, geografiskt eller annan indelning, inom vilket skyddsombudet har rätt att utöva sitt uppdrag. Ett skyddsområde kan se ut på olika sätt beroende på arbetsplats och hur arbetet är organiserat där.

När det finns flera skyddsombud för ett skyddsområde ska ett av dem utses till huvudskyddsombud. Huvudskyddsombudets uppgift är att samordna skyddsombudens verksamhet och kan exempelvis ta upp frågor med arbetsgivaren som rör mer än ett skyddsområde. Utgångspunkten är att det är de fackliga organisationerna som avgör hur huvudskyddsombud och lokala skyddsombud fördelar sina uppgifter.

Skyddsombud representerar arbetstagarna i samverkansgruppens uppdrag som skyddskommitté. För att en samverkansgrupp ska utgöra skyddskommitté ska minst en av de fackliga ledamöterna även vara skyddsombud.

Skyddsombud ges genom hantering i samverkansgrupp/skyddskommitté möjlighet att:

- ta del av handlingar och upplysningar som behövs för uppdraget
- få information om och delta i planeringen av viktiga förändringar i arbetsmiljön

Läs mer om skyddsombud under rubriken Frågor och svar

Riskbedömningar – ett verktyg i SAM

Riskbedömningar är ett verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM. Vid en riskbedömning görs en bedömning av riskerna som identifierats vid undersökning av arbetsförhållandena och syftar till att förebygga och undvika risker i arbetsmiljön. En handlingsplan ska tas fram för åtgärder som inte kan genomföras direkt. Handlingsplanen ska beskriva vad som ska göras och vem som ansvarar för att det blir gjort. Det ska även framgå när det ska vara klart och när kontroll av genomförda åtgärder ska göras. Arbetsgivaren har ansvar för att riskbedömningar genomförs.

Skyddskommittén har ett övergripande uppdrag att följa att det finns fungerande strukturer för riskbedömningar där

- det i verksamheten genomförs riskbedömningar
- åtgärder utifrån handlingsplan genomförs och följs upp i enlighet med SAM.

Riskbedömning i två spår

1. som en del i det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM
2. inför förändringar i verksamheten

1. Riskbedömning som en del av det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet

Av Samverkan Göteborg framgår att medarbetare och chef regelbundet undersöker arbetsförhållandena på arbetsplatsen genom bland annat arbetsmiljöronder. Riskbedömningar inom ramen för SAM kan också behövas om något oförutsett inträffar som gör att det är angeläget att undersöka och riskbedöma arbetsmiljön, till exempel vid tillbud eller olycksfall.

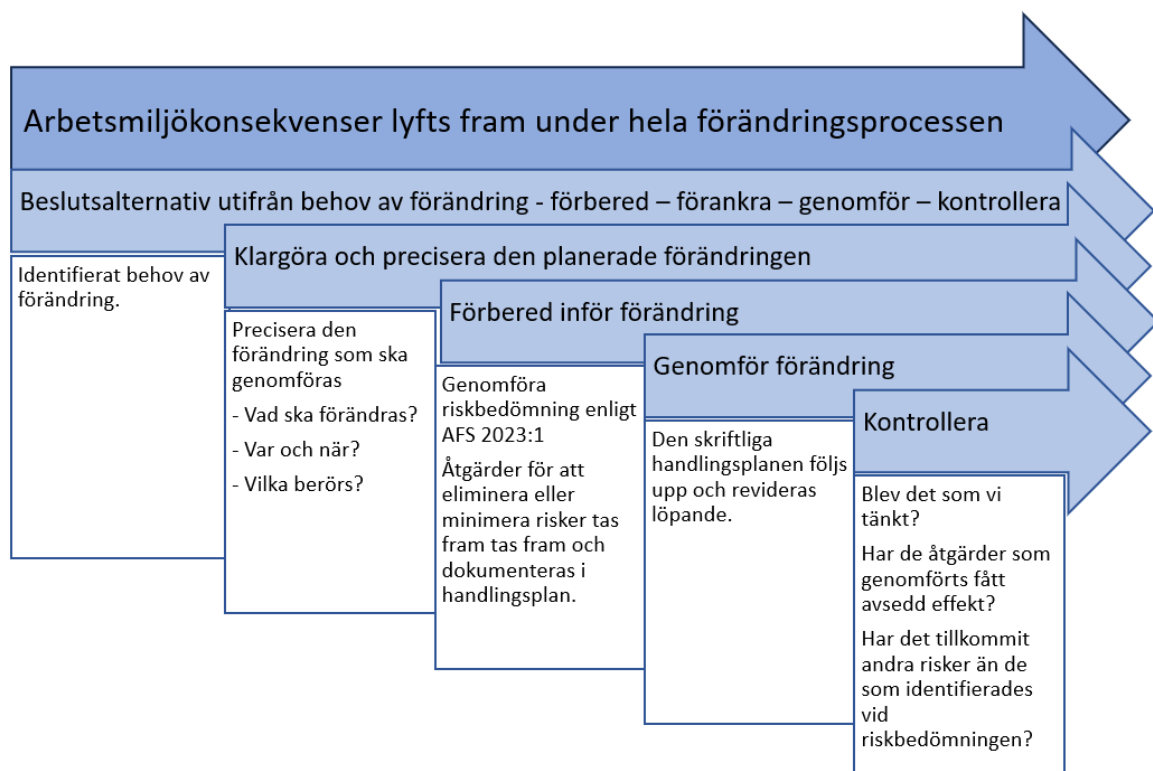
2. Riskbedömning inför förändringar i verksamheten

Arbetsmiljö i samverkan

Samverkan Göteborg syftar till att frågor som rör arbetsmiljö ska lyftas fram och belysas kontinuerligt under hela samverkansprocessen. Genom denna hantering involveras arbetstagarorganisationerna redan i ett tidigt skede i planeringen av förändringar i verksamheten vilket ger arbetsgivaren goda förutsättningar för ett allsidigt belyst beslutsunderlag.

Genom att arbetsgivaren tidigt i en samverkansprocess presenterar ett förslag på tidplan för de olika delarna i förändringsarbetet tydliggörs även när i tid de olika momenten i samverkan planeras. Detta ger förutsättningar för samverkansgruppen att föra dialog om i vilket skede det är troligt att det kommer att finnas tillräckligt mycket information för att kunna genomföra riskbedömning. Beroende på var i organisationen ändringen planeras så behöver även dialog föras om metod för och i vilka forum som riskbedömningen ska genomföras.

Det kan även vara en fördel att i en tidplan lyfta fram på vilket sätt berörda medarbetare informeras och involveras i förändringsarbetet.



Riskbedömning inför förändringar i verksamheten

Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska en riskbedömning göras när en förändring planeras i verksamheten och den ska vara gjord senast när förändringen genomförs. Syftet med riskbedömningen är att undersöka om den planerade förändringen kan innebära risker i

arbetsmiljön som behöver åtgärdas. Riskbedömningen ska avse det som händer efter det att de planerade förändringarna genomförts och ska göras så snart det är meningsfullt, det vill säga det måste vara tydligt vad förändringen kommer att innebära för berörda medarbetare innan en riskbedömning kan göras.

I protokoll från samverkansgrupp dokumenteras att skyddskommittén konstaterat att riskbedömning inför förändring av verksamheten har genomförts.

Läs mer i stadens Hälso- och arbetsmiljöprocess. Där finns även mallar och andra stödjande dokument.

Frågor och svar

Vad är det för skillnad på riskbedömning som en del i löpande SAM och de som görs inför ändring i verksamheten?

I det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet undersöks och riskbedöms arbetsmiljön genom exempelvis arbetsmiljöronder, i dialog på APT, via enkäter eller andra inventeringar. Hur ofta det ska göras avgörs helt av vilka risker som finns i verksamheten

Detta till skillnad från de riskbedömningar som görs när arbetsgivaren planerar ändringar i verksamheten. Syftet är då att undersöka vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan medföra för att kunna åtgärda dem i god tid, innan riskerna ”byggs in” och därigenom blir svårare att åtgärda. Denna typ av riskbedömning ska göras vid förändringar av sådant som ligger utanför det som sker i den dagliga, löpande verksamheten, exempelvis vid organisationsändringar, större lokalförändringar, införande av nya arbetsmetoder och tekniska hjälpmedel.

När ska riskbedömning inför ändring i verksamheten göras?

En avvägning måste ske mellan vad som är normala, löpande ändringar i organisation eller verksamhet och vad som är förändringar som kan komma att påverka arbetssituationen för medarbetarna. Exempelvis

- personalförändringar
- förändringar av arbetsmetoder
- verksamhets-/organisationsförändring
- nya principer för arbetstidsförläggning
- schemaändring utifrån förändrade bemanningskrav på arbetsplatsen
- om- och nybyggnation
- ny arbetsutrustning eller nya hjälpmedel som påtagligt förändrar förutsättningarna för arbetet

Ett grundläggande kriterie för att göra riskbedömningar är att det finns något att bedöma, det vill säga att det finns tillräckligt med information om den planerade ändringen så att det är tydligt hur den kan komma att påverka berörda medarbetare. Av den färdiga riskbedömningen ska det framgå:

- Vad ändringarna består av
- Var ändringarna ska genomföras
- Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs av ändringarna

Riskbedömningen ska vara klar och åtgärder vara genomförda (så långt det är möjligt) när ändringen träder i kraft.

Vilka gör riskbedömningen?

Arbetsgivaren ansvarar för att göra riskbedömningar inför förändringar i verksamheten. Chef och skyddsombud är självklara deltagare utifrån sina roller. Medarbetare ska ges möjlighet att medverka i arbetet, det kan exempelvis göras vid arbetsplatsträff.

Beroende på var i organisationen ändringen planeras så behöver beslut fattas om metod för och i vilka forum som riskbedömningen ska genomföras.

Skyddsombudets roll vid riskbedömning

Utgångspunkten är att skyddsombud ska medverka vid riskbedömningen samt vid framtagande av förslag till åtgärder. Skyddsombudet som medverkar ska ha god kännedom om verksamhetens förutsättningar. Detta för att kunna bidra med kompetens och säkra en allsidig belysning vid riskbedömningen. Det är tillräckligt att ett skyddsombud, deltar (oavsett facklig tillhörighet).

Saknas lokalt skyddsombud ska kontakt tas med huvudskyddsombud för dialog om deltagande/hantering av riskbedömningen. Kan inget skyddsombud medverka så genomförs riskbedömningen av chef tillsammans med medarbetarna. Notera då att det är mycket viktigt att skyddsombud tillsammans med chef går igenom riskbedömningen i efterhand. Arbetsgivaren är, även om skyddsombud saknas, skyldig att genomföra riskbedömning.

Vilka formaliakrav finns på en riskbedömning?

Riskbedömningar ska dokumenteras skriftligt. Förutom beskrivning och bedömning av risker samt planering av åtgärder, ska det framgå när det ska vara klart samt när kontroll av genomförda åtgärder ska ske. Det ska även anges vilka personer som deltagit vid riskbedömningen och i vilken roll.

Vilken roll har samverkansgrupp/skyddskommittén kopplat till riskbedömning?

Skyddskommittén har i uppdrag att följa att de framtagna strukturer som finns för förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete efterlevs. En del i detta är att säkerställa att riskbedömningar genomförs när det finns behov samt vid ändringar i verksamheten.

Ska en riskbedömning göras i samband med schemaförändringar?

Arbetsidsförläggning är en viktig arbetsmiljöfråga och förutsättning för ett hållbart arbetsliv. Genom att på tex APT regelbundet lyfta frågor som rör arbetstider, bemanning och schema ges tillfälle till delaktighet och dialog för dem som är berörda på arbetsplatsen. Det kan även finnas individuella förutsättningar hos medarbetare som behöver beaktas.

I många av stadens verksamheter är förändringar av schema *en del i det löpande* verksamhetsarbetet där medarbetare inom exempelvis hemtjänst, vård och omsorgsboenden och verksamhet inom funktionsstöd kontinuerligt får nya scheman. När schemaläggningen är en del i det löpande arbetet krävs ingen riskbedömning. Detta gäller även om medarbetare får annan schemarad är de brukar, så länge det håller sig inom befintlig förläggning av schemalagd arbetstid (schemaram).

Om det nya arbetstidsschemat är en följd av en ändring i verksamheten så ska arbetsgivaren genomföra en riskbedömning. Det handlar då om förändringar som ligger utanför det normala, exempelvis organisatoriska förändringar eller förändringar i arbetssätt som

- påverkar förläggningen av den schemalagda arbetstiden (schemaramen), det vill säga när arbetet och arbetstiden på arbetsplatsen börjar eller slutar (t ex arbetet på arbetsplatsen tidigare läggs och påbörjas kl 06 istället för kl 08).
- innebär att medarbetare i högre utsträckning får schemalagd arbetstid på kvällar eller helger

Riskbedömningen ska göras innan de planerade ändringarna genomförs.

Notera att det i annan verksamhet än ovan nämnda kan finnas krav på annan hantering.

Ska en riskbedömning göras för medarbetare på individnivå?

Arbetsmiljölagen är huvudsakligen en kollektiv lagstiftning vilket innebär att riskbedömningar inte ska göras på individnivå. Det finns undantag beskrivna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter, exempelvis för gravida och ammande där det kan finnas särskilda risker i arbetsmiljön. En individuell utredning av risker ska göras så snart en arbetstagare har berättat för arbetsgivaren om sin graviditet.

Det kan även finnas skäl att på individnivå hantera behov av arbetsanpassning och rehabilitering, till exempel utifrån funktionsvariationer eller bakomliggande sjukdomar.