

Kommunal.



Rätt arbetsmiljö

KOMMUNALS ARBETSMILJÖSTRATEGI 2018



Rätt arbetsmiljö

KOMMUNALS ARBETSMILJÖSTRATEGI 2018

Innehåll

1. Förord.....	5
2. Inledning.....	6
3. Kommunals organisation och olika funktioner i arbetsmiljöarbetet.....	7
4. Kommunals branscher och utmaningar i arbetsmiljöarbetet.....	9
5. Arbetsorganisation.....	14
6. Bemanning.....	18
7. Arbetstider.....	23
8. Hot och våld eller hot om våld	27
9. Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.....	31
10. Arbetsmiljöutbildning.....	35
11. Skyddsombud.....	40
12. Huvudskyddsombud.....	46
13. Arbetsmiljösamordnare.....	48
14. Skyddskommitté.....	51
15. Samverkansavtal.....	54
16. Företagshälsovård.....	57
17. Bilagor.....	63

Förord

Alla medlemmars lika rätt till ett arbete med god arbetsmiljö är ett grundläggande mål för Kommunal. Arbetsmiljöfrågorna är viktiga och prioriterade i förbundet. Goda resultat har uppnåtts, goda resultat görs varje dag i vår organisation, men det finns ännu mycket att göra för att Kommunals medlemmars arbetsmiljö ska vara den bästa möjliga och som ger medlemmarna ett hållbart arbetsliv.

Kommunals medlemmar drabbas i alltför stor utsträckning av sjukdomar och olyckor som orsakats av arbetet och som ofta leder till lång sjukfrånvaro och onödigt lidande för Kommunals medlemmar. Kommunals medlemmar arbetar i verksamheter där bemanningen ofta är för låg, alltför många är utbildade, en stor andel är visstidsanställda och det saknas arbetsledning. Scheman innehåller inte allt för sällan långa arbetspass, täta helgtjänstgöringar och/eller delade arbetspass. Summan av de här villkoren gör att Kommunals medlemmar upplever arbetsmiljön som otillfredsställande och ohälsan ökar.

Det är viktigt för Kommunal som facklig organisation att ha bra och relevanta strategier på arbetsmiljöområdet, som ger oss verktyg och kunskaper att arbeta med arbetsmiljöfrågorna och som ger Kommunals medlemmar en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. För att lyckas med att få bättre arbetsmiljö för medlemmarna behöver vi engagera fler i arbetsmiljöarbetet på alla nivåer i organisationen. Kommunal behöver många aktiva och kunniga medlemmar och fackliga representanter. Skyddsombuden har en nyckelroll på arbetsplatsen. Målet är därför att få fler att bli skyddsombud. Syftet med strategin är att skapa bättre rutiner och tydligare strukturer i den egna organisationen för att öka träffsäkerheten i arbetsmiljöarbetet. Den här arbetsmiljöstrategin ska ses som en handbok och en vägledning i Kommunals arbetsmiljöpolitik.



Lenita Granlund
Avtalssekreterare

Inledning

Arbetsmiljö kan definieras till de förhållanden i arbetet som påverkar arbetstagarnas välmående. Nästintill allt på en arbetsplats räknas därmed till arbetsmiljön. En god arbetsmiljö är en förutsättning för att medlemmar ska orka arbeta ett helt arbetsliv, tjäna en heltidslön, få en pension som går att leva på och samtidigt leva ett friskt liv. Kommunal arbetar därför på olika sätt för att säkra och förbättra medlemmars arbetsmiljö och förutsättningar för ett friskt arbetsliv. Den fackliga kampen för rätt lön, rätt arbetstid, rätt utbildning och yrkesutveckling syftar till att förbättra medlemmars arbetsvillkor och hälsa. Hela den fackliga kampen är, med andra ord, en del av arbetet för en god arbetsmiljö i alla Kommunals branscher.

Arbetet för att förbättra medlemmars välmående och arbetsmiljö innefattar, utöver det övergripande fackliga arbetet, ett direkt arbetsmiljöarbete. Det rör den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön och syftar till att motverka ohälsa, förebygga olyckor och att skapa bättre förutsättningar för utvecklande och stimulerande arbeten. Kommunals mål för arbetsmiljöarbetet är ett utvecklande och friskare arbetsliv för alla medlemmar. Verkligheten ser dock ofta annorlunda ut eftersom arbetsrelaterad ohälsa är vardag för många medlemmar.

Den här rapporten sammanfattar Kommunals arbete för hur ett strukturerat arbetsmiljöarbete i organisationen och i samhället i stort bör organiseras för att bära frukt för förbundets medlemmar. I arbetsgruppen ingick avtalssekreterare Lenita Granlund, Johan Ingelskog, enhetschef på enheten för arbetsrätt och kollektivavtal samt ombudsmän från Kommunals förbunds kontor och avdelningar: Ameli Andersson, Marie Boström, Inger Hjærtström, Peter Larsson, Jan Rehn, Per Svensson, Per Bexelius, Stockholm, Örjan Byström, avdelning Vänerväst, Anncatrin Ivansen Andersson, avdelning Mellersta Norrland, Susanne Nilsson, avdelning Väst samt utredare Yeshiwork Wondmeneh.

Kommunals organisation och olika funktioner i arbetsmiljöarbetet

Kommunals arbetsmiljöarbete bedrivs i hela organisationen och olika delar har olika uppgifter. I följande avsnitt beskrivs Kommunals organisation och centrala funktioner i arbetsmiljöarbetet.

Arbetsplats, skyddsombud, skyddskommitté och regionala skyddsombud

Skyddsombud är fackliga företrädare/förtroendevalda som verkar på sin arbetsplats och ingår i den lokala fackliga organisationen. De representerar arbetstagarna inom ett skyddsområde och har rollen som pådrivare och bevakare av det lokala arbetsmiljöarbetet med syftet att skapa en tillfredsställande arbetsmiljö. Det görs bland annat genom att skyddsombuden deltar i möten och samverkar med chefen och förmedlar sina egna och sina arbetskamraters kunskaper om arbetsmiljön. De ser till att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete, för dialog med chefen om identifierade arbetsmiljöproblem, samt begär arbetsmiljöåtgärder vid behov.

Där det finns fler än ett skyddsombud, utses ett huvudskyddsombud som bistår arbetsplatsens skyddsombud. Det finns därmed flera huvudskyddsombud inom en arbetsgivarens organisation. Huvudskyddsombud har en samordnande roll för skyddsombudens verksamhet. Vidare är en del av uppdraget att bevaka att arbetsgivaren verkar för en god arbetsmiljö och följer lagstiftningen.

På större arbetsplatser finns skyddskommittéer, där antalet anställda är minst 50 eller då arbetstagare begär att en skyddskommitté ska inrättas. De består av representanter från både arbetsgivaren och arbetstagarna och minst ett skyddsombud ska vara med. Sektionsstyrelsen utser Kommunals ledamöter i skyddskommittéerna. I avdelningsöverskridande företag är det förbundsstyrelsen som utser ledamöterna i skyddskommittén. Skyddskommittén behandlar frågor som rör det övergripande och principiella arbetsmiljöarbetet, såsom företagshälsovård, handlingsplaner, planering av förändringar på arbetsplatsen, utbildning i arbetsmiljö och rehabiliteringsarbete.

På de arbetsplatser som saknar skyddskommitté har de regionala skyddsombuden tillträde. En förutsättning är dock att det finns medlemmar samt att det regionala skyddsombudet är anmält till arbetsgivaren.

Sektion

På sektionen är fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare viktiga aktörer. Arbetsmiljösamordnare fungerar som en sammanhållande länk i arbetsmiljöfrågorna på sektionen och som ett stöd för

huvudskyddsombud och skyddsombud. Arbetsmiljösamordnaren har även kontakter och samverkar med regionala skyddsombud som verkar inom sektionens område. De har kunskap om Kommunals ställningstaganden i arbetsmiljöfrågor samt om lagar, regler och föreskrifter inom arbetsmiljöarbetet. De planerar arbetsmiljöverksamheten på sektionen tillsammans och i samråd med avdelningens arbetsmiljöansvariga ombudsman och upprättar en handlingsplan för verksamheten.

Avdelning

På avdelningen är arbetsmiljöansvarig ombudsman, och inom den privata sektorn regionala skyddsombud, centrala aktörer i arbetsmiljöarbetet. Ombudsmän arbetar bland annat med att teckna samverkansavtal/arbetsmiljöavtal. Inom privat sektor ska regionala skyddsombud se till att arbetsgivaren har ett fullgott systematiskt arbetsmiljöarbete, rekrytera skyddsombud, samt stötta de lokala skyddsombuden. Arbetsmiljöansvarig ombudsman har ett övergripande ansvar att leda och samordna arbetet rörande arbetsmiljö. Det ska göras tillsammans med ombudsmän och förtroendevalda och handlar bland annat om att bevaka medlemmarnas rättsäkerhet. Arbetsmiljöansvarig ombudsman ska medverka till att det arbetsplatsnära fackliga arbetet utvecklas utifrån ett branshperspektiv och en helhetssyn på arbetsrätt- och arbetsmiljöverksamheten. Ansvarsområdet inkluderar även uppgifter som att samordna, utveckla och följa upp verksamheten med regionala skyddsombud, samt att säkerställa att sektioner får information och stöd i arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöansvarig ombudsman fungerar som en länk mellan förbunds kontor och avdelning gällande arbetsmiljö och ser vidare till att avdelningen och sektioner organiserar sitt arbetsmiljöarbete enligt förbundets politik och beslut på området.

Regionala skyddsombud arbetar med privata arbetsplatser i syftet att aktivera och verka för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. I första hand fungerar de som en facklig företrädare på de arbetsplatser som saknar egna skyddsombud och skyddskommitté. En avdelning kan utse regionalt skyddsombud när en arbetsplats har minst en anställd som är medlem i Kommunal och när arbetsplatsen saknar skyddskommitté. Viktiga uppgifter för regionala skyddsombud är att rekrytera nya skyddsombud, att verka för att en arbetsmiljöorganisation bildas, att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och stötta skyddsombud i deras arbetsmiljöarbete i privata företag.

Förbundskontor

Centrala aktörer i arbetsmiljöarbetet är ombudsmän. Förbundskontoret ska utifrån ett branshperspektiv och en helhetssyn på arbetsmiljö stärka det arbetsplatsnära fackliga arbetet. Förbundskontoret driver opinion- och påverkansarbete, representerar Kommunal på nationella arbetsmiljöarenor, samverkar med andra aktörer på arbetsmiljöområdet, tecknar centrala kollektivavtal, samt bevakar och analyserar arbetsmiljöfrågor. Förbundskontoret ansvarar även för samarbetet med viktiga aktörer som exempelvis Prevent, Suntarbetsliv och AFA Försäkring.

Kommunals branscher och utmaningar i arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöstrategin är framtagen ur ett generellt perspektiv för samtliga av Kommunals verksamheter och branscher. Det finns givetvis branschspecifika utmaningar och risker, i vissa yrken är till exempel den fysiska arbetsmiljön ett stort problem medan bemanning, arbetstid och arbetsbelastning utgör större utmaningar i andra. I avsnittet nedan redogörs för Kommunals branscher och olika arbetsmiljöproblem, för att ge en bild av de utmaningar Kommunal möter i arbetsmiljöarbetet samt för att visa på behovet av ett fokuserat arbetsmiljöarbete. De diskuterade arbetsmiljöproblemen återkommer sedan i delområdena tillsammans med tillhörande mål och strategier.

Ojämställdhet och arbetsmiljö

Flera av Kommunals branscher är kvinnodominerade och är föremål för värdediskriminering på arbetsmarknaden. I kvinnodominerade branscher tenderar arbetsvillkor och arbetsmiljö vara sämre än i motsvarande mansdominerade branscher.

Kommunal ser att ohälsa följer ett köns- och klassmönster som kan relateras till arbetsmiljö. Kopplingen görs eftersom kvinnor oftare blir sjukskrivna än män och eftersom personer med lägre utbildning, oavsett kön, löper en större risk för ohälsa. Det innebär att kvinnor i arbetaryrken är en särskilt drabbad grupp. Kvinnodominerade yrken har ofta sämre arbetsmiljö än mansdominerade yrken. Kvinnor har oftare visstidsanställningar, samt ansvarar i regel för en stor del av det obetalda hushållsarbetet. Vidare har kvinnor ofta lågt inflytande över sitt eget arbete, samtidigt som arbetet är fysiskt och psykiskt påfrestande. Dessa faktorer utgör en del av förklaringen till ohälsa bland Kommunals medlemmar.

Flera av Kommunals yrkesområden är kontaktyrken, det vill säga yrken där arbetet utförs nära en brukare såsom inom äldreomsorg, barnomsorg och personlig assistans. Den typen av arbete är kopplat till en stor risk för psykisk ohälsa. Samvetsstress är vanligt förekommande, det beskriver en situation där arbetstagarens värderingar för hur den vill utföra sitt arbete står långt ifrån förutsättningarna för att faktiskt arbeta så. Det är med andra ord en arbetsmiljörisk att inte ha möjlighet att arbeta professionellt. Bristande finansiering av offentlig sektor och angränsande verksamheter utgör därmed ett hot mot kommunalares hälsa, utöver att vara ett hot mot verksamheternas kvalitet.

För att bemöta de utmaningar som beskrivs ovan behöver Kommunal arbeta på flera sätt. Dels krävs att kvinnors arbete värderas på ett rättvist sätt. Det är inte rimligt att kvinnodominerade yrken är undervärderade gällande lön, arbetsvillkor

och arbetsmiljö. Vidare är det nödvändigt att arbetsmiljöarbetet tar ett helhetsgrepp på arbetsförhållanden. Det är av stor vikt att exempelvis bemanning, arbetsorganisation och sociala faktorer inkluderas i arbetsmiljöarbetet eftersom det är faktorer som är avgörande för arbetstagares hälsa.

Otrygga anställningar

Anställningsformen ”allmän visstid” ökar inom Kommunals branscher. Det får konsekvenser för arbetsmiljön och i arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbete och krav på arbetsgivaren är en långsiktig process som gynnas av kontinuitet i bemanningen och att fasta personalgrupper arbetar tillsammans över tid. En stor andel visstidsanställningar på en arbetsplats försvårar därmed förutsättningarna för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Visstidsanställningar kan även begränsa arbetstagarnas arbetsmiljödeltagande eftersom arbetstagare med en osäker position på arbetsplatsen och arbetsmarknaden kan uppleva delaktighet i arbetsmiljöarbetet, att ”sticka ut” eller att vara ”besvärlig” mot arbetsgivaren, som en risk. Visstidsanställningarna medför även hinder för engagemang genom att de tenderar att vara en del av en arbetsorganisation som innebär stress och hög arbetsbelastning. Det är ett problem eftersom engagemang, tid och ork är avgörande för att medlemmar ska kunna vara skyddsombud eller kunna ge arbetskamrater som engagerar sig som skyddsombud sitt viktiga stöd.

Visstidsanställningar innebär, utöver de negativa effekterna för fackligt engagemang och arbetsmiljöarbete, risker för arbetstagarnas hälsa. Tillfälliga anställningar medför otrygghet och en sårbar ställning gentemot arbetsgivaren vilket har visat sig leda till ökad sjuknärvaro och oro för att förlora jobbet. På lång sikt kan visstidsanställningars negativa konsekvenser för arbetsmiljöarbetet motverkas genom det fackliga arbetet för trygga anställningar och stärkta positioner för arbetstagare. På kort sikt är det nödvändigt att arbetsmiljöarbetet innefattar tydliga stödstrukturer för medlemmar och förtroendevalda för att skapa trygghet och därmed förutsättningar för engagemang.

Funktionshinder

Inom branschen funktionshinder arbetar medlemmar i Kommunal med att bistå människor med funktionsnedsättningar. Arbetsplatsen kan vara brukarnas hem, gruppboendestäder, dagverksamheter eller behandlingshem. Några av titlarna är personlig assistent, vårdare, boendestödjare, stödassistent, stödpedagog, skötare, habiliteringspersonal och ledsagare. Kommunal ser tendenser som pekar på fler skyddsombudsstopp och fler anmälningar avseende hot och våld på arbetsplatserna, inte minst avseende boenden och HVB-hem. Här är även avsaknad av larm oroväckande stort. Det kan antingen bero på att det blivit tuffare eller att kunskap om och uppmärksamhet kring arbetsmiljö har ökat på arbetsplatserna. Oavsett är arbetsmiljöfrågorna viktiga. Ofta har de som arbetar i branschen en annan människas vardag som sin arbetsmiljö och arbetar ensamma. Det medför utmaningar kopplade till risker med ensamarbete, den fysiska arbetsmiljön i brukares hem, anhöriga som kan bli ett arbetsmiljöproblem, oförutsägbarhet gällande arbetsuppgifter, inflytande över arbetstid, stöd från chefer och arbetskamrater, samt psykiska krav. Det innebär att det är extra viktigt att det till exempel finns en tydlig arbetsbeskrivning inom personlig assistans

samt en tillgänglig arbetsledning och rutiner för hur hot och våld ska hanteras. En viktig del av arbetsmiljöarbetet i branschen är även att öka organisationsgraden för att möjliggöra för fackligt inflytande och vidare ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Förskola och skola

Inom branschen förskola och skola arbetar barnskötare, dagbarnvårdare, fritidsledare, elevassistenter och lärarassistenter. Arbete med små barn innebär lyft och påfrestande arbetsställningar och ljudnivån kan tidvis vara hög, den placeras i samma bullerkategori som industrin. För flera av yrkesgrupperna i branschen är frågan om inflytande över det egna arbetet och verksamheten en viktig arbetsmiljöfråga. Storlek på barngrupper, inom både förskola och fritidsverksamhet, har betydelse för medlemmars arbetsituation. Stora barngrupper och problem med att hitta vikarier leder till en hög arbetsbelastning och stress för arbetstagare inom branschen. Tillräcklig och rätt bemanning samt arbetsorganisation är, med andra ord, centrala arbetsmiljöfrågor inom förskola och skola. Risken för långvarig psykisk ohälsa har ökat i branschen under de senaste åren och fallolyckor utgör en risk i arbetet.

Ytterligare en fråga som Kommunal arbetar med är att alla arbetstagare på förskolor och skolor ska få tillgång till arbetskläder som arbetsgivaren bekostar. Syftet med arbetskläder är att skydda arbetstagarna, samt att tillförsäkra en god hygien. Kläderna ska vara utformade för att vara praktiska i det yrke som de används.

Grön sektor

Inom den gröna sektorn arbetar medlemmar i Kommunal exempelvis inom jordbruk, trädgårdsodling, travbanor, golfbanor eller inom djursjukvården. Den gröna sektorn innefattar en stor variation av yrkesidentiteter och branschfrågor. Gemensamt för nästan alla jobb är att de ofta är förknippade med ensamarbete, vilket medför förhöjda risker för fysiska eller psykiska skador. Mycket av arbetet i branschen utförs i en utsatt fysisk arbetsmiljö med tunga lyft, vibrationer, påfrestande arbetsställningar, olycksrisker kopplade till arbete med djur, buller och farliga ämnen. Det medför även en risk för allvarliga olyckor. Antalet dödsolyckor inom jordbruket är högt, bland de högsta på hela arbetsmarknaden, och arbete med djur och maskiner är särskilt riskfyllt. Dessutom har det visat sig att vissa yrken har väldigt låg anslutning till företagshälsovård, exempelvis inom jordbruk och golf. Det finns även arbetsmiljöproblem rörande stress och hög arbetsbelastning inom flera yrken i branschen.

Hushållsnära tjänster

Hushållsnära tjänster omfattar olika yrken och arbetsuppgifter som sker i andras hem. I branschen arbetar medlemmar med städning, barnpassning, matlagning, fönsterputsning och trädgårdsarbete. Till branschen hushållsnära tjänster räknas det arbete som görs i andra personers hushåll och som ger kunden rätt till skattereduktion (RUT-avdrag). Viktiga arbetsmiljöfrågor i branschen rör arbetskläder, arbetsmiljö i enskilda hem, möjlighet till rast och inflytande över schemaläggning och det egna arbetet. I och med att branschen innefattar olika yrken möter medlemmar olika utmaningar och arbetsmiljöproblem. Medlemmar som arbetar med städning utsätts bland annat för arbetsmiljöproblem som kommer från fysiskt krävande arbete, påfrestande arbetsställningar och arbete med kemikalier.

Arbetsmiljöverket uppmärksammar att en generell utmaning för branschen är att arbetsmiljön i regel är annans hem. Det medför en risk för att arbetstagare drar sig för att ställa krav på arbetsmiljön. Ensamarbete är dessutom vanligt förekommande. Branschen består till stor del av många små företag, vilket utgör en utmaning för facklig organisering och rekryterande av skyddsombud.

Hälso- och sjukvård

Undersköterska, skötare, ambulanssjukvårdare, fotvårdsspecialist, obduktionstekniker, steriltekniker och barnsköterska är några av yrkena i branschen hälso- och sjukvård. Utmaningar i branschen gäller till stor del bristande bemanning. Det skapar en tung arbetssituation med stress och oro. Brist på inflytande över schemat gör att medlemmarna inte kan påverka sin arbetssituation. Långa pass, lite tid för återhämtning, oregelbundna arbetstider, högt tempo och hög arbetsbelastning är faktorer som utgör risker för medlemmar som arbetar inom hälso- och sjukvården. Andra aktuella arbetsmiljöfrågor i branschen är risk för smitta, hot och våld, samt kemikalier. Det finns även en frustration hos många medlemmar över att de inte få utföra arbetsuppgifter som de har utbildning för.

Kök och restaurang

Inom kök och restaurang arbetar kockar samt måltidspersonal. Arbetstagarna arbetar inom den kommunala-, privata-, ideella- och kooperativa sektorn, exempelvis i storkök på skolor, i äldreomsorg, sjukvård eller trossamfund. Utmaningar i branschen är kopplade till den fysiska arbetsmiljön då arbetet innefattar tunga lyft, påfrestande arbetsställningar och arbete med maskiner. Vanliga skador är kläm-, bränn- och skärskador, eller olyckor till följd av hala golv eller liknande. Stress och högt tempo, i kombination med risker för olyckor i arbetsmiljön, är utmaningar i branschen.

Räddningstjänst

Inom räddningstjänsten arbetar medlemmar som heltidsanställda brandmän, brandbefäl eller som räddningstjänstpersonal i beredskap. De utsätts för stora risker i arbetet, kopplat till farliga ämnen samt hot och våld. Brandpersonal drabbas i högre grad av ohälsa än många andra yrkesgrupper. Ofta handlar det om förslitningsskador, allergier och sjukdomar som uppstår på grund av farliga ämnen i arbetet. Hot och våld mot räddningstjänstpersonal utgör ett allvarligt arbetsmiljöproblem i branschen. Vidare har uttryckningsstyrkorna minskat, vilket medfört konsekvenser i form av stress och ökat risktagande i arbetet.

Teknik, fastighet och underhåll

Inom branschen för teknik, fastighet och underhåll arbetar medlemmar i Kommunal med inre och yttre skötsel av fastigheter och olika anläggningar samt med eldstäder och rökkanaler. Några av yrkena är fastighetsskötare, lokalvårdare, sotare/skorstensfejare och personal inom sim- och sporthallar. Centrala arbetsmiljöproblem i branschen rör den fysiska arbetsmiljön och arbetsorganisationen. Arbetsuppgifter och arbetsställningar som sliter på kroppen, samt arbete med kemikalier, utgör risker. Arbetstagare i branschen utsätts även för stress då tillräckligt med tid inte alltid avsätts för allt som ska göras. Branschen styrs av upphandlingar och befinner sig under en stark prispress, vilket påverkar arbetstagare, arbetsmiljö och arbetsmiljöarbetet. Ofta saknas kvalitetskrav i upphandlingar och det för med sig försämrade arbetsvillkor för arbetstagarna.

Teknik, park och anläggning

Inom branschen teknik, park och anläggning arbetar medlemmar i Kommunal med bland annat anläggningsverksamhet, drift för gator, vatten och avlopp, energi, avfallshantering, deponi och renhållning. Några yrken inom branschen är parkarbetare, trädgårdsanläggare, renhållningsarbetare, miljötekniker, återvinningsarbetare, maskinförare, elektriker, drifttekniker av olika slag, snickare och rörmokare. Problem med den fysiska arbetsmiljön är vanliga inom alla yrken i branschen. Tungta och upprepade lyft leder till olika belastningsskador. Även buller och hantering av farligt avfall utgör risker i arbetsmiljön. Arbetsorganisationen och förekomsten av upphandlingar i branschen har negativa effekter på den sociala och organisatoriska arbetsmiljön och kan leda till exempelvis oro hos arbetstagare.

Trafik

Inom branschen trafik utgör bussförare en stor yrkesgrupp, men även spårvagnsförare, verkstadsarbetare, reparatörer, servicehallspersonal, städare, tvättpersonal, garagearbetare och trafikvärdar arbetar i branschen. Det förekommer utmaningar kopplade till den fysiska arbetsmiljön, såsom vibrationer, buller och trafiksäkerhet. Bland bussförare är arbetstider och arbetsorganisationen faktorer som kan orsaka stress och trötthet. Långa pass, delade turer och pressade tidsscheman förekommer. Bussförare arbetar dessutom ofta ensamma och har samtidigt mycket kontakt med resenärer och ansvarar för deras säkerhet, vilket också bidrar till en pressad arbetssituation. Upphandling är vanligt inom branschen och är något som riskerar att ha negativa effekter för arbetstagarna, genom exempelvis förändrade arbetsvillkor och stor osäkerhet vid byte av entreprenör. Vidare utgör hot och våld ett arbetsmiljöproblem i branschen.

Trossamfund

I branschen arbetar medlemmar i Kommunal som är anställda i olika trossamfund. De största yrkesgrupperna är kyrkogårdsarbetare, kyrkvaktmästare, barnskötare/barntimmeledare, församlingsvärdinna/husmor och städpersonal. Stress, hög arbetsbelastning och otydlig organisation är arbetsmiljöproblem som förekommer i yrken inom trossamfund. Branschen möter därmed utmaningar gällande organisatorisk och social arbetsmiljö, samt bemanning. Fysiska risker förekommer också, till exempel vid tunga arbetsmoment och vibrationer från maskiner.

Äldreomsorg

I äldreomsorgen arbetar omkring en tredjedel av Kommunals medlemmar och det är därmed förbundets största bransch. I branschen arbetar undersköterskor och vårdbiträden. Arbetsuppgifterna varierar från att ge personlig omvårdnad och hälso-/sjukvårdsinsatser till matlagning, inköp och städning. Arbetsmiljöarbetet inom äldreomsorgen möter stora utmaningar, arbetsskadorna är många och ofta saknas ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Risker i arbetsmiljön är kopplade till tunga lyft, påfrestande arbetsställningar, belastningsskador, fallolyckor, för lite inflytande, hög arbetsbelastning, stress, sociala och organisatoriska faktorer, samt underbemanning och för många anställda per chef. Även hot och våld förekommer. Ett stort ansvar läggs på enskilda att prioritera i det dagliga arbetet, på grund av små resurser och brist på närhet till arbetsledning. Det leder till stress och avkall på den egna arbetsmiljön. Bemanning, arbetstid och arbetsorganisation är centrala arbetsmiljöfrågor och utmaningar i branschen. Äldreomsorgen har flest arbetsskadeanmälningar av alla branscher.

Arbetsorganisation

Arbetsorganisationen är grunden för hur arbetsplatsen fungerar och är därför en central fråga i likväl arbetsmiljöarbetet som övrig facklig verksamhet. Arbetsorganisationen kan beskrivas som arbetsplatsens bas eftersom den avgör arbetsbelastning, arbetsinnehåll, resurser, samt arbetstagares ansvar och handlingsutrymme. Tidspress, litet inflytande över eget arbete och frånvarande chefer är exempel på uttryck för ett dåligt organiserat arbete.

Arbetsorganisationen handlar om helheten, samtidigt som den i stor utsträckning samspelar med andra faktorer i den fysiska och sociala arbetsmiljön. Det innebär att den påverkar förutsättningarna för hållbara förändringar i andra arbetsförhållanden. Området arbetsorganisation rymmer därmed både stora utmaningar och stora möjligheter gällande förändringar i arbetsmiljö. Exempelvis börjar arbetet för heltid som norm i arbetsorganisationen. Det fungerar inte att införa heltid som norm på en arbetsplats med en arbetsorganisation som är byggd kring deltidsanställningar. Det riskerar att leda till delade turer, långa arbetspass och korta visstidsanställningar, som ett sätt att fylla luckor i schemat. Arbetet ska organiseras på ett sätt som möjliggör ett arbetsmiljöarbete där arbetstagare har inflytande över sina arbetsförhållanden och kan vara med och skapa en god arbetsmiljö.

KOMMUNAL VILL:

- att arbetsorganisationer i alla Kommunals branscher möjliggör heltid som norm och tillsvidareanställningar
- att arbetsorganisationen möjliggör scheman utan delade turer och långa arbetspass
- att arbetsorganisationer utformas med arbetsmiljön i fokus och på ett sätt som gör att arbetet kan anpassas i förebyggande syfte
- att antalet anställda per chef inte överstiger 25
- att arbetsorganisatoriska förhållanden betraktas som viktiga delar i en god arbetsmiljö av alla aktörer i arbetsmiljöarbetet
- att samverkan mellan Kommunal och arbetsgivare utvecklas och inkluderar frågor om arbetsorganisation, med syftet att tillsammans förbättra arbetsmiljön i branscher och verksamheter
- följa forskning inom området arbetsorganisation med bland annat arbetsplatsnära studier.

Strategier och ansvarsfördelning

Att förändra en arbetsorganisation ställer stora krav på tid, vilja, kunskap och tålamod. Det är därför viktigt att alla nivåer i Kommunals organisation utgör ett starkt stöd för varandra i arbetet för bättre arbetsorganisationer. Även fungerande samverkan med arbetsgivaren och en gemensam riktning underlättar i arbetet.

Att inkludera arbetsorganisationen i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att därigenom samverka, samt ställa krav på arbetsgivaren, är nödvändigt för att uppnå förändringar som minskar medlemmars arbetsrelaterade ohälsa.

Samtliga delar av Kommunals organisation ska i nära dialog med medlemmarna inkludera arbetsmiljöaspekter i alla förhandlingsärenden som rör förändringar i arbetsorganisationen.

Arbetsplatsen och skyddsombud

Hur kan skyddsombud initiera en förändring i arbetsorganisationen? Hur ska skyddsombudet agera om arbetsgivaren inte tar till åtgärder?

Arbetet för en bra arbetsorganisation sker inom ramarna för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att systematiskt undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp faktorer i arbetsorganisationen för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Dialog är det första steget i samverkan. Om chefen inte kan eller vill åtgärda eller utreda ett arbetsmiljöproblem ska skyddsombudet begära en arbetsmiljöåtgärd eller undersökning med stöd av 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen, (se *En arbetsmiljöfrågas väg*, bilaga 1 samt *Hänvändelseordning*, bilaga 3).

Om chefen inte tar begäran i beaktan eller om skyddsombudet inte är nöjd med svaret ska skyddsombudet göra en framställan till Arbetsmiljöverket om ett prövande om föreläggande eller förbud. Det är viktigt att skyddsombudet i sin begäran till chefen skriver vad som är skälig tid för att vidta en åtgärd. Görs inte detta så får hänsyn tas till rådande omständigheter och en bedömning göras av vad som anses som skälig tid.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, förtydligar hur arbetsorganisationen är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och att skyddsombudets uppdrag inkluderar att bevaka att chefen tillämpar föreskriften.

Där det finns en skyddskommitté kan skyddsombudet ta upp frågor i detta forum, där behandlas just övergripande och principiella frågor i arbetsmiljöarbetet. Ytterligare ett verktyg är att initiera en förhandling enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtalet. Det kan göras av den som har förhandlingsmandat i Kommunals organisation.

Hur ska skyddsombudet agera vid större förändringar i arbetsorganisationen?

Vid förändringar i arbetsorganisationen ska arbetsgivaren förhandla med Kommunal innan beslut tas. Skyddsombud ska medverka i arbetsmiljöarbetet innan en förhandling och i arbetet ska skyddsombudet se till att chefen gör en riskbedömning för hur förändringen påverkar arbetsmiljön. Resultatet från riskbedömningen ska sedan behandlas i skyddskommittén i de fall det berör flera arbetsplatser. Skyddsombudet ska inkludera sina arbetskamrater i processen för att skapa delaktighet och förståelse för förändringarna, genom att till exempel lyfta frågan på arbetsplatsträffar.

Hur ska skyddsombuden agera om närmaste chefen inte har tillräckliga befogenheter eller resurser för att åtgärda identifierade arbetsmiljöproblem?

Skyddsombudet ska av sin närmsta chef begära att få se uppgiftsfördelningen, som regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete 6 §. Om chefen inte har tillräckliga befogenheter, resurser eller kunskaper ska denne vända sig till den i arbetsgivarens organisation som chefen fått arbetsmiljöuppgifterna av, och visa denne dokumentation av identifierade brister och de krav som skyddsombudet har ställt.

Skyddsombudet kan erbjuda sig att delta på ett möte med chefens överordnad. Mötet ska ske skyndsamt. Parallellt med detta ska skyddsombudet skicka in en fråga om översyn av arbetsgivarens uppgiftsfördelning till skyddskommittén. I privat verksamhet ska regionalt skyddsombud bistå med stöd och råd kring fortsatt hantering. Det är viktigt att skyddsombudet återkopplar fortlöpande till sina arbetskamrater.

Uteblir resultatet ska skyddsombudet göra en hänvändelse enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 6a § till sin chef (se *Hänvändelseordning*, bilaga 3).

I hänvändelsen ska det framgå:

- Vilken arbetsplats det gäller
- Vilken typ av arbete som bedrivs på arbetsplatsen
- En beskrivning av problemet samt dess konsekvenser
- En beskrivning av vilket lagstöd som gäller

Hur ska skyddsombudet agera om det framgår att chefen inte har de kunskaper om systematiskt arbetsmiljö som krävs?

Skyddsombudet ska lyfta frågan på en gemensam träff med övriga skyddsombud för att kontrollera om det är fler chefer som saknar kunskap. Frågan ska sedan tas upp i skyddskommittén för behandling. Saknas skyddskommitté ska det regionala skyddsombudet inom det privata området vara ett stöd och hjälp så att chefen får den utbildning som behövs.

Hur ska skyddsombudet agera om en chef har ansvar för fler än 25 anställda?

Skyddsombudet ska kräva av chefen att det görs en riskbedömning av chefens arbetssituation. I riskbedömningen ska det finnas en beskrivning på de arbetsuppgifter som chefen har att utföra.

Sektionen

Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare har till uppgift att stötta skyddsombuden och se till att de får tillräckliga kunskaper inom arbetsmiljöområdet gällande arbetsorganisation, kunskaper i OSA samt ansvara för att skyddsombuden har aktuell information, nyhetsmaterial med mera inom området.

Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare ska även säkerställa att det finns en väl uppbyggd arbetsmiljöorganisation inom sektionens verksamhetsområde som ska vara skyddsombudet behjälpligt.

Avdelningen

Ombudsmännens uppgift är att bidra med kompetens, strategier, styrning och stöd.

Arbetsmiljöansvarig ombudsman har till uppgift att föra ut Kommunals politik, såsom arbetsmiljöstrategi, riktlinjer och beslutsunderlag. Arbetsmiljöansvarig ombudsman ska även säkerställa att sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare får den utbildning som behövs för uppdraget. Arbetsmiljöansvarig ombudsman ska tillsammans med avdelningens övriga ombudsmän planera ovanstående arbete för att säkerställa att sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare har de utbildningar som behövs och det stöd de behöver.

I privata verksamheter ska regionala skyddsombud vara aktiva i det lokala arbetsmiljöarbetet. Det innebär att de ska verka för att lokala skyddsombud utses, finnas tillgängliga för att bistå och stötta lokala skyddsombud vid behov, se till att skyddsombud får den utbildning de behöver, samt bevaka att arbetsgivare fullföljer sina skyldigheter och bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Förbundskontoret

Förbundskontoret ansvarar för att driva Kommunals strategi i förhandlingar om centrala avtal samt att opinionsbilda kring frågor som rör arbetsorganisation. Förbundskontorets ansvar inkluderar även att följa forskning på området samt att utreda och ta fram kunskap om arbetsorganisation och arbetsmiljö. Förbundskontoret ansvarar för att upprätthålla en god samverkan med arbetsgivarorganisationerna för att underlätta samarbete kring gemensamma mål och insatser gällande samtliga branscher.

Bemanning

Fel bemanning riskerar att utgöra ett arbetsmiljöproblem eftersom arbetsmiljön i hög grad påverkas av arbetets innehåll, hur det organiseras och vilka resurser som avsätts för att uppnå verksamhetens syfte. Fel bemanning som arbetsmiljöproblem är därmed tydligt kopplat till arbetsorganisation. Styrkan och kompetensen i en verksamhets bemanning i förhållande till arbetets krav på kvalitet och tid för utförande är av stor betydelse för arbetsmiljön. Underbemanning eller fel bemanning i kombination med krav på högt arbetstempo begränsar arbetstagarens handlingsutrymme, samtidigt som det ökar kraven på den anställda och skapar obalans. Tillräcklig och rätt bemanning som matchas mot kraven i arbetet är en förutsättning för en bra arbetsmiljö.

KOMMUNAL VILL:

- att heltid ska vara norm
- att grundbemanning alltid matchas mot kraven i arbetet
- att all frånvaro alltid ersätts med rätt kompetens för arbetet
- att anställningsformen allmän visstid avskaffas i lag
- att alla visstidsanställningar ska ske på objektiv grund
- att andelen visstidsanställda minskar till högst 10 procent
- att årliga kartläggningar görs för att följa minskningen av andelen visstidsanställda
- att samtliga anställda i en verksamhet har kunskaper om riskerna som hög personalomsättning och korta anställningar medför och hur det ska hanteras
- att samtliga anställda i en verksamhet har kunskaper om den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som ensamarbete kan medföra och om hur det ska hanteras
- att mer- och övertidsuttag inte sätts i system istället för att anställa fler, då det finns behov.

Strategier och ansvarsfördelning

Kommunal ska verka för rätt bemanning som motverkar olycksfall och ohälsa i arbetslivet. I det arbetet är det viktigt att inkludera bemanning och arbetsorganisation i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att samverka med och ställa krav på arbetsgivaren utifrån de risker som låg bemanning innebär i arbetet.

Samtliga delar av Kommunals organisation ska i nära dialog med medlemmarna inkludera arbetsmiljöaspekter i alla förhandlingsärenden, inklusive frågan om bemanning.

Arbetsplatsen och skyddsombud

Vad ska skyddsombudet göra om grundbemanningen inte matchar kraven i arbetet eller om bemanningen är otillräcklig på grund av hög frånvaro?

Skyddsombudet ska se till att chefen har gjort en riskbedömning gällande bemanning, schemaläggning och ensamarbete. Om bemanningen inte är tillräcklig eller rätt för att möta kraven i arbetet, ska skyddsombudet vända sig till chefen och påtala arbetsmiljöproblemet. Dialog är första steget i samverkan. Om chefen inte kan eller vill åtgärda problemet ska skyddsombudet begära en undersökning eller åtgärd med stöd av 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen (se *En arbetsmiljöfrågas väg*, bilaga 1 samt *Hänvändelseordning*, bilaga 3).

Skyddsombudet kan få stöd och hjälp av huvudskyddsombud eller i privata verksamheter av regionala skyddsombud. Om arbetsgivaren inte tar begäran i beaktan eller om skyddsombudet inte är nöjd med svaret, ska skyddsombudet göra en framställan till Arbetsmiljöverket om föreläggande eller förbud. Arbetsmiljöverket kan även rådfrågas vid oenighet. Frågan kan även tas upp i skyddskommittén om en sådan finns, om det berör mer än en arbetsplats.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 6 §, ställer krav på arbetsgivaren att se till att chefer har kunskaper om hur ohälsosam arbetsbelastning förebyggs och hanteras. Tillsammans med AFS 2001:1, om systematiskt arbetsmiljöarbete, är AFS 2015:4 ett viktigt verktyg i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Skyddsombudets uppgift är att övervaka så att chefen tar sitt ansvar och gör en systematisk riskbedömning av bemanningen på arbetsplatsen.

Till sin hjälp ska skyddsombuden ha mallar för kartläggning av bemanning.

Hur vet skyddsombudet vad som räknas som otillräcklig bemanning?

För att förebygga otillräcklig bemanning ska skyddsombudet kräva att chefen gör en riskbedömning vid all frånvaro från arbetsplatsen. Kommunal vill att all frånvaro ska ersättas med vikarier, som har rätt kompetens för arbetet, och med hela arbetspassets längd. Om detta inte görs ska en tillbudsansökan skrivas av arbetskamraterna, såvida inte chefen har prioriterat bort arbetsuppgifter som i normalfallet skulle ha gjorts under arbetspasset.

Skyddsombudet kan undersöka om bemanningen är otillräcklig genom att se om den faktiska bemanningen skiljer sig från den schemalagda grundbemanningen. Grundbemanningen kan vara otillräcklig om det märks av i arbetet, till exempel att tiden för att utföra vissa arbetsuppgifter inte räcker till och att arbetsbördan ökar, att arbetskamraterna inte hinner ta rast eller att vissa arbetsuppgifter inte blir gjorda.

Skyddsombudet kan till sin hjälp använda sig av sjukfrånvaron, både den korta och långtidssjukfrånvaron. Vidare kan man kontrollera övertids-/mertidsuttag på arbetsplatsen.

Hög sjukfrånvaro och höga övertids-/mertidsuttag är ett tydligt tecken på otillräcklig bemanning.

Hur ska skyddsombudet agera om det är oense med chefen om en riskbedömning eller om vad som är otillräcklig bemanning?

Skyddsombudet ska muntligen begära att chefen prioriterar de dagliga arbetsuppgifterna. I de fall där skyddsombud och chef är oeniga om vad som är tillräcklig bemanning ska skyddsombudet begära att chefen gör en undersökning eller kontroll med stöd av 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen (se *En arbetsmiljöfrågas väg*, bilaga 1 samt *Hänvändelseordning*, bilaga 3). Skyddsombudet kan kräva att extern kompetens, exempelvis företagshälsovården, ska anlitas i de fall parterna saknar viss nödvändig kunskap. Om chefen inte tar begäran i beaktan eller om skyddsombudet inte är nöjd med svaret ska skyddsombudet göra en framställan till Arbetsmiljöverket om föreläggande eller förbud. Arbetsmiljöverket kan även rådfrågas vid oenighet. Frågan kan även tas upp i skyddskommittén om en sådan finns, om skyddsombudet kräver detta.

Skyddsombudet kan få stöd och hjälp av huvudskyddsombud, eller i privata verksamheter av regionala skyddsombud.

Hur ska skyddsombudet agera om arbetskamraterna och chefen saknar kunskaper om konsekvenserna av hög personalomsättning eller ensamarbete?

Skyddsombudet kan ta till olika medel om skyddsombudet upplever att chefen och arbetskamraterna saknar tillräcklig kompetens för att bedöma och åtgärda arbetsmiljöproblem kopplade till bemanning. Som framgår i avsnittet om arbetsmiljöutbildning anser Kommunal att skyddsombud och chefen tillsammans, eller i skyddskommittén om sådan finns, analyserar behovet av arbetsmiljöutbildning på arbetsplatsen årligen. I den analysen kan skyddsombudet framföra att det finns ett behov av mer kunskap om bemanning och arbetsmiljö och vidare få in det i handlingsplanen för utbildning, samt bevaka att handlingsplanen följs.

Skyddsombudet ska påtala för chefen att i första hand företagshälsovården, eller i andra hand motsvarande expert, bistår med sakkunskaper och att chefen erhåller utbildning. Den externa hjälpen ska även bistå med stöd och hjälp att genomföra riskbedömningar på området.

Sektionen

Med hjälp av kartläggningar av bemanning och Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 ska sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare se till att skyddsombudet får det stöd som behövs för att skyddsombudet ska kunna ställa krav på och följa upp bemanningen inom de arbetsplatser där sektionen organiserar medlemmar.

Avdelningen

Avdelningens ombudsmän ska informera om och stödja sektionerna i arbetet med att kartlägga bemanning, så att sektionernas ansvariga har kunskaper att föra arbetet med rätt bemanning vidare till skyddsombuden. Arbetsmiljöansvarig ombudsman ansvarar för att förse sektionerna med stöd i form av att få ut material och information, såsom information om AFS 2015:4, med syftet att öka kunskapen om organisatoriska och sociala arbetsmiljöproblem.

Förbundskontoret

Förbundskontoret ansvarar för att ta fram och utveckla mallar för kartläggning av bemanning, samt att analysera kartläggningsresultaten för opinionsbildning och påverkansarbete.

Anställningsformen allmän visstid medför negativa konsekvenser för medlemmars välmående och för arbetsmiljön, därför är det relevant att i första hand verka för att avskaffa allmän visstid i lag. I andra hand kan frågan regleras genom kollektivavtal i syfte att visstidsanställningar endast får förekomma när det finns ett verkligt behov och när ett objektiva skäl föreligger.

Förbundskontoret ska teckna centrala avtal om heltid som norm.



Arbetstider

Arbetstidens längd och förläggning i samspel med andra arbetsmiljöfaktorer påverkar bland annat möjligheten till återhämtning, både i och efter arbetet. Det är därför av stor vikt att arbetstider beaktas ur en arbetsmiljösynpunkt. Arbetstider är precis som bemanning tydligt kopplat till arbetsorganisationen. Arbetstidens längd och förläggning är en del av hur arbetet är organiserat. Arbetet för bättre arbetstider behöver därför föras tillsammans med arbetsmiljöarbetet för en bättre arbetsorganisation. Heltid som norm och tillsvidareanställningar är en central del av Kommunals arbetstidspolitik och en förutsättning för fungerande verksamheter och som möjliggör ekonomisk trygghet för medlemmarna. Arbetet för heltid som norm tydliggör arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, eftersom en god arbetsmiljö är ett måste för att arbetstagare ska kunna arbeta heltid och samtidigt upprätthålla en god arbetsrelaterad hälsa och ett hållbart arbetsliv.

KOMMUNAL VILL:

- att heltid är norm i alla verksamheter och att arbetstiderna är hållbara utifrån ett arbetsmiljöperspektiv
- att risker i arbetsmiljön kopplade till arbetstid förebyggs genom att införa heltid som norm i alla branscher
- att arbetsgivarens representanter riskbedömer scheman och undersöker hälsoriskerna med arbetstidens förläggning
- att förläggning av arbetstid alltid bedöms mot hållbar hälsa
- att alla parter har kunskap om hur delade turer, långa arbetspass och nattarbete påverkar arbetstagares hälsa och välmående
- att delade turer och långa arbetspass undviks i största möjliga mån
- att avvikelser från regler om rast samt dygns- och veckovila minimeras
- att mer- och övertid endast förekommer i begränsad omfattning.

Strategier och ansvarsfördelning

Arbetsmiljöarbetet gällande arbetstider innebär att bevaka och driva frågor som rör förhållanden i arbetet såsom möjlighet till återhämtning under och mellan arbetspass, arbete på helger och nätter, dygns- och veckovila, möjlighet till rast, medlemmars inflytande över schemaläggning samt bevaka att lokala arbetstidsavtal inte inskränker på medlemmars rätt till vila och återhämtning eller strider mot de centrala kollektivavtalen.

Arbetsplatsen och skyddsombud

Hur ska skyddsombudet arbeta för att förebygga arbetsmiljörisker relaterade till arbetstid?

På arbetsplatsen ska skyddsombud se till att chefen redan vid planeringen av arbetet tar hänsyn till hur arbetstidens förläggning påverkar hälsa. Arbetstider

som arbetsmiljöproblem ska inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsombudet ska ställa krav på att arbetsgivaren gör riskbedömningar av grundschema och schemarader för att identifiera eventuella arbetsmiljöproblem. Arbetsgivaren ska undersöka hälsoriskerna med arbetstidens förläggning. I det förebyggande arbetet kan skyddsombudet kräva av chefen att det görs hälsokontroller vid nattarbete eller annan arbetstidsförläggning som är påfrestande för arbetstagaren. Arbetsgivaren ska erbjuda läkarundersökning innan nattarbete påbörjas och därefter vart sjätte år. Efter 50 års ålder ska detta ske vart tredje år.

Heltid som norm. Vad ska skyddsombudet göra?

Framförallt är skyddsombudets roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet viktigt för att möjliggöra heltid som norm. Genom att driva arbetstid och organisatoriska frågor inom ramarna för det systematiska arbetsmiljöarbetet bidrar skyddsombudet till att skapa en arbetsorganisation i vilken arbetstagare kan arbeta heltid utan att riskera arbetsrelaterad ohälsa. Utöver det kan skyddsombud även sprida information och kunskap om heltid som norm till sina arbetskamrater för att skapa förståelse för frågan.

Hur ska skyddsombudet agera om arbetsgivaren schemalägger på ett sätt som bryter mot lag och/eller avtal, eller om arbetsgivare överutnyttjar delade turer eller lägger ut långa arbetspass?

Skyddsombudet ska riskbedöma scheman då man misstänker att det finns ett utnyttjande av arbetstider och dess förläggning. Skyddsombudet ska kontrollera om det finns lokala avtal om arbetstidsförläggning, årsarbetstid eller annat avtal som rör arbetstider. Skyddsombudet kan agera tillsammans med fackliga företrädare med förhandlingsmandat. De kan ta hjälp av ombudsman när det behövs, för att säga upp lokala avtal som skapar ohälsa och arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen alternativt begära förhandling om dessa avtal. Om arbetsgivaren inte följer gällande kollektivavtal om arbetstidsbestämmelser kan ombudsman begära tvisteförhandling i ärendet. Skyddsombudet ska vara behjälplig med att ta fram underlag som behövs för att driva ärendet.

Hur ska skyddsombudet agera när det finns problem i arbetstidens förläggning och chefen inte kan eller vill göra något åt problemet?

Om skyddsombudet gör en bedömning att arbetstidens längd, förläggning eller annat rörande arbetstider utgör ett arbetsmiljöproblem och chefen inte kan eller vill ta tag i frågan efter en dialog med skyddsombudet, ska skyddsombudet kräva att chefen gör riskbedömning på grundschema och schemarader. Detta gör skyddsombudet med stöd av 6 kap. 6 § i arbetsmiljölagen (se En arbetsmiljöfrågas väg, bilaga 1 samt Hänvändelseordning, bilaga 3). Skyddsombudet kan vid behov ta hjälp av huvudskyddsombud, eller i privata verksamheter där det saknas skyddskommitté av det regionala skyddsombudet. Om chefen inte tar begäran i beaktan eller om skyddsombudet inte är nöjd med chefens svar ska skyddsombudet göra en framställan till Arbetsmiljöverket om föreläggande eller förbud. Skyddsombudet ska även kräva riskbedömning när det görs förändringar i scheman.

Sektionen

Samtliga delar av Kommunals organisation ska i nära dialog med medlemmarna inkludera arbetsmiljöaspekter i alla förhandlingsärenden som rör förändringar i arbetstider.

Sektionenens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare ska utbilda skyddsombud i Kommunals politik/ strategier och arbetssätt, informera om nyheter, utbildningar och material som är relevant för arbetsmiljöarbetet gällande arbetstider, samt tillse att de som sitter i skyddskommittén bevakar frågor om arbetstid.

Inom privata verksamheter som saknar skyddskommitté, ska det regionala skyddsombudet vara behjälplig i att bevaka frågan om arbetstid. Det är viktigt att regionala skyddsombud och sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare samverkar i arbetsmiljöarbetet.

Sektionenens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare ska driva frågor om arbetstider som förbundsstyrelsen fattat beslut om. Mer om arbetstider och sektionernas uppdrag finns i Kommunals rapport *Rätt arbetstid*.

Avdelningen

Ombudsmän eller fackliga företrädare med fullmakt att förhandla lokala arbetstidsavtal har till uppgift att se till att ett förberedelsearbete görs inför förhandlingar om lokala arbetstidsavtal. Först ska en nulägesanalys göras där antal årsarbetare, antal anställda totalt, arbetade timmar fördelat på olika anställningsformer och sysselsättningsgrader, över- och mertid, arbetsbristsuppsägningar, sjukfrånvaro, grundbemanning samt vikarier kartläggs. Medlemmar ska engageras i kartläggningarna för att få en korrekt bild och ett bra underlag till förhandlingarna. En riskbedömning ska göras av arbetsgivaren tillsammans med berörda skyddsombud för att klargöra hur avtalsförslaget påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö.

Om riskbedömning inte är gjord kan förhandling inte påbörjas. Skulle förhandlingen ändå ha påbörjats, ska den ajourneras. Om förändringar sker under pågående förhandling kan det vara nödvändigt att kräva en ny riskbedömning. Kommunals fackliga företrädare ska också kräva att få träffa samtliga medlemmar som berörs av avtalet, inklusive visstidsanställda, på betald arbetstid för att informera om de av arbetsgivaren föreslagna förändringarna/avtalsförslaget. Det är ett tillfälle att diskutera för- och nackdelar med förslaget och potentiella förändringar.

Genom nulägesanalyser och riskbedömningar kan konsekvenserna av avvikelser från centrala kollektivavtal belysas och lokala avtal som inte är till fördel för medlemmar undvikas. Frågor som kan inkluderas i avtalet är heltid som norm, rätt till tillsvidareanställning, arbetstidsförkortning och arbetstidens förläggning. Det är nödvändigt att väga för- och nackdelar mot varandra vid avvikelser från centrala avtal för att se till att avtalet innehåller bra byten. Det är viktigt att fastslå att vi aldrig genom att teckna lokala avtal ska försämra villkoren för våra medlemmar.

Avdelningen ska följa upp och fungera som ett stöd i sektionernas arbete med heltid som norm. Arbetet för heltid som norm inkluderar att opinionsbilda för frågan genom att sprida kunskap om betydelsen av heltid som norm.

Förbundskontoret

I arbetet med ohälsosamma arbetstider ansvarar förbundskontoret för att driva arbetstidsfrågor i centrala avtal. Förbundskontoret ska opinionsbilda kring arbetstider och rekommendera utbildningsmaterial som olika nivåer i organisationen kan använda i arbetet om hållbara och hälsosamma arbetstider. Förbundskontoret ska göra undersökningar och följa utvecklingen av medlemmars arbetstider med kopplingen till hälsa, som exempel delade turer, heltid som norm med mera.

Förbundskontoret ska stötta och vägleda arbetet med lokala arbetstidsavtal. För att minimera risken att lokala arbetstidsavtal försämrar medlemmars arbetsmiljö ska förbundskontoret säkra att de centrala avtalen innehåller lägstanivåer som tryggar för att medlemmarna inte utsätts för orimliga ohälsosamma arbetstider.

En central uppgift för förbundskontoret i arbetet med arbetstider är att verka för heltid som norm i centrala avtal och att följa upp arbetet med heltid.

Hot och våld eller hot om våld

Hot och våld är ett arbetsmiljöproblem. Oavsett vem som hotar eller utövar våld ska det förebyggas och hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det kan förekomma i alla branscher och yrken inom Kommunals avtalsområden. Konsekvenserna av hot och våld kan vara allvarliga skador, både fysiskt och psykiskt, och kan leda till korta eller långa sjukskrivningar. Hot och våld som ett arbetsmiljöproblem innefattar även återkommande eller ständig oro för att utsättas. Oron kan uppstå och förstärkas av erfarenheter av hot eller våld. Riskerna i arbetet kan se olika ut och förekomma i olika utsträckning i olika yrken och branscher.

KOMMUNAL VILL:

- att ingen ska utsättas för hot om våld, hot eller våld under sitt arbete
- att risker för hot och våld behandlas som ett arbetsmiljöproblem och ingår som en given del i det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet
- att ensamarbete inte förekommer där det finns risk för hot och våld
- att alla arbetstagare har den utbildning och information som är nödvändig för att de ska kunna utföra sitt arbete säkert
- att krisplaner är upprättade med organisation och rutiner för före, under och efter situationer som omfattar hot och våld samt att den ska vara känd av alla, utbildad och övad på
- att en arbetsskadeanmälan görs vid alla händelser med hot och våld
- att arbetsgivaren polisanmäler när en arbetstagare blivit utsatt för hot eller våld
- att arbetsgivaren ska underrätta arbetsmiljöverket när en arbetstagare blivit utsatt för hot och våld eller hot om våld i sitt arbete
- att arbetstagare i särskilt riskutsatta verksamheter ges utbildning som inkluderar möjligheter att öva på agerande och hantering av hot- och våldssituationer.

Strategier och ansvarsfördelning

Hot och våld är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Det är också komplext eftersom det rymmer olika typer av problematik och risker. Vem som utsätter en arbetstagare för hot eller våld, samt hur det tar sig uttryck, kan variera. Ofta är problemen inte synliga för alla på arbetsstället. Allt detta medför att skyddsombudens arbete, inom sitt skyddsområde, är avgörande för att identifiera risker och ställa rätt krav på arbetsgivaren. Det är på arbetsplatsen som problem och åtgärder kan identifieras och det är där som utsatta arbetstagare kan ges stöd. Hot och våld ska inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att minimera och åtgärda risker i arbetet.

Arbetsplatsen och skyddsombud

Hur ska skyddsombudet agera för att förebygga hot och våld?

Skyddsombudet ska bevaka arbetsmiljön för arbetskamraternas räkning och delta i arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa på grund av hot och våld. Skyddsombuden och chefen ska tillsammans med arbetskamraterna regelbundet inventera risker i arbetet. För att identifiera förekomsten och omfattningen av hot och våld är skyddsronder, iakttagelser, formella och informella samtal, sjukfrånvarostatistik och analys av arbetsskador och tillbud bra informationskällor. Riskbedömningar ska göras både på arbetsplatsen och i de delar av verksamheten som är förlagda utanför arbetsplatsen. De risker som upptäcks ska snarast åtgärdas av chefen. Skyddsombudet ska begära de åtgärder som behövs av chefen för att minimera risker att arbetskamraterna utsätts för hot och våld. Om chefen inte vidtar åtgärder eller inte beaktar skyddsombudets påpekanden har skyddsombudet stöd för att kräva åtgärder i 6 kap. 6a § (se *En arbetsmiljöfrågas väg*, bilaga 1 samt *Hänvändelseordning*, bilaga 3). Om chefen inte tar begäran i beaktan eller om skyddsombudet inte är nöjd med svaret ska skyddsombudet göra en framställan till Arbetsmiljöverket om föreläggande eller förbud.

Skyddsombudet kan också stoppa arbetsuppgiften när någon utsätts för hot och våld. Detta ska göras i samband med händelsen (se *Skyddsombudsstopp*, bilaga 5).

Skyddsombud ska kräva att chefen har upprättat rutiner där det framgår hur alla ska agera när en hotfull eller våldsamt situation inträffar. Att öva på, och ha god kunskap om krisplanen skapar en beredskap som bidrar till att minimera skador av eventuellt hotfulla eller våldsamma situationer. Skyddsombudet ska, med stöd av arbetsmiljölagen och dess föreskrifter om hot och våld i arbetslivet, kräva av chefen att detta uppfylls. Regelbundna genomgångar av rutinerna är en bra strategi för att säkerställa att alla på arbetsplatsen vet hur de ska hantera riskfyllda situationer. Rutiner behöver uppdateras om förhållanden på arbetsplatsen förändras. På större arbetsställen där det finns en skyddskommitté ska den användas för att skapa rutiner som gäller för hela arbetsstället, det underlättar samordning och bidrar till en bred förankring av kunskapen om hur alla ska agera vid olika typer av händelser.

Rutinerna ska beskriva uppgiftsfördelning och hur var och en ska handla vid inträffade kriser.

Hur ska skyddsombudet agera för att säkerställa att alla arbetstagare har den utbildning och information de behöver för att kunna utföra sitt arbete säkert, samt hantera eventuella händelser med inslag av hot och våld?

Om arbetet inkluderar kontakt med riskfyllda situationer är det aktuellt med en utbildning där arbetstagare lär sig hur de ska hantera olika situationer. Skyddsombudet ska ställa krav på chefen att det sker. Om chefen och skyddsombudet inte är överens om att det finns ett behov av utbildning, ska skyddsombudet kräva åtgärder enligt 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen (se *En arbetsmiljöfrågas väg*, bilaga 1 samt *Hänvändelseordning*, bilaga 3). Om chefen och skyddsombudet är överens om behovet kan företagshälsovården vara en resurs att vända sig till för kompetens. Skyddsombudet har ett viktigt uppdrag i att ställa krav på att eventuella utbildningar och information når alla arbetstagare på arbetsplatsen.

Vad ska skyddsombudet göra om riskfyllt ensamarbete förekommer?

Skyddsombudet ska se till att arbetsgivaren gör riskbedömningar och vidtar alla åtgärder som krävs för att ensamarbete inte ska förekomma. Stöd för det finns i föreskriften AFS 1982:3 ensamarbete. Om ensamarbete ändå förekommer där risken för våld är påtagligt stor, samtidigt som möjligheten att snabbt få undsättning är begränsad, ska arbetet stoppas enligt arbetsmiljölagen 6 kap 7 § med syftet att stoppa risken som ensamarbetet innebär.

Hur kan skyddsombudet agera för att synliggöra eventuella problem med hot och våld?

När det gäller hot och våld i arbetet finns det en risk för att problemen inte är synliga och att de hålls dolda. Skyddsombud ska därför se till att problemet med hot och våld tas upp på arbetsplatsträffar. Det ska vara tydligt för alla på arbetsplatsen att hot, våld eller hot om våld aldrig är accepterat. Skyddsombudet ska också ställa krav på att arbetsgivaren tar problemen på allvar och har rätt kunskaper för att hantera dem. Skyddsombudet ska informera samtliga arbetstagare inom sitt skyddsområde om att anmäla tillbud och arbetsskada vid hot- och våldssituationer.

Hur ska skyddsombudet agera efter att hot och våld inträffat?

Efter att en händelse av hot och våld har inträffat ska krisplanen som upprättats av arbetsgivaren användas. Skyddsombudet ska bevaka att chefen fullgör sina skyldigheter rörande arbetsanpassning och rehabilitering, samt att chefen i samverkan med skyddsombudet och arbetskamraten gör en arbetsskadeanmälan. Om hot och våld inträffat ska arbetsgivaren se till att det finns tillgänglig krishantering, exempelvis via företagshälsovården. Företagshälsovård eller motsvarande tjänst behöver finnas tillgänglig när något inträffar och därför är det viktigt att skyddsombudet ställer krav på anslutning, innan en händelse av hot eller våld inträffar.

De som utsatts för hot och våld på arbetsplatsen ska tas på allvar och är i behov av stöd från chef, skyddsombud och övriga arbetskamrater. Skyddsombud ska bevaka att chefen har upplyst alla arbetskamrater om att ingen erfarenhet av hot eller våld ska förminskas eller bagatelliseras.

Efter en händelse ska skyddsombudet också se till att rutiner för arbetskaderapportering, tillbudsrapportering och annan rapportering följs. Alla arbetsplatser ska ha sådana rutiner. Chefen ska i samverkan med skyddsombudet och den anställda anmäla och utreda arbetsskador, tillbud och allvarliga tillbud. Allvarliga tillbud och svårare personskador ska rapporteras direkt till Arbetsmiljöverket. Skyddsombudet ska också kräva att chefen gör en polisanmälan vid alla händelser av hot och våld. Det används sedan som underlag i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Om arbetsplatsen saknar en krisplan eller om det är otydligt hur skyddsombudet ska agera efter en händelse med hot eller våld ska skyddsombudet kontakta huvudskyddsombud, eller i privata verksamheter regionala skyddsombud, för hjälp och stöd.

Oavsett vem som utsätter en arbetstagare för hot eller våld gäller samma rutiner. Men i vissa situationer, där utövaren av hot eller våld är omsorgstagare, kan det finnas risk för att brukarens integritet tillåts väga tyngre än arbetstagarens rätt till en säker arbetsplats. Skyddsombudet ska i sådana situationer peka på att arbetsmiljölagen inte är underordnad någon annan lag. Arbetsmiljölagen är en övergripande lag som gäller för alla verksamheter. Denna kunskap ska även spridas till arbetskamrater på skyddsombudets arbetsplats.

Ytterligare en utmaning är att hot och våld kan inträffa i till exempel brukares hem där chefen inte ser att det händer. Skyddsombud som arbetar i branscher där det är vanligt att arbetet utförs i en annan persons hem, ska kräva att chefen gör en riskbedömning och upprättar handlingsplaner. Handlingsplanerna ska följas upp. Detta ska även ske innan en ny arbetsplats öppnas.

Arbetskadeanmälan/tillbudsanmälan ska göras av arbetsgivaren i samverkan med den utsatta arbetskamraten och skyddsombudet.

Sektionen

Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare ska bistå skyddsombud i det förebyggande arbetet genom att utbilda skyddsombud i Kommunals politik och arbetsätt samt informera om nyheter, utbildningar och material som är relevant i arbetsmiljöarbetet mot hot och våld. Skyddskommittéledamöter ska få utbildning samt bevaka frågan i skyddskommittén med syftet att se till att arbetsgivarens representanter fullföljer sitt ansvar i arbetsmiljöarbetet. Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare kan med fördel sammankalla skyddskommittéledamöter innan sammanträdet för att diskutera frågor som rör hot och våld och som ska drivas i skyddskommittén.

Huvudskyddsombud, samt regionala skyddsombud i privata verksamheter där skyddskommitté saknas, ska vara ett stöd för skyddsombud i det förebyggande arbetet. Om en händelse av hot eller våld inträffar kan dessa agera rådgivande för skyddsombudet. Utöver detta ska fokus ligga på att stötta skyddsombuden att ställa krav på arbetsmiljön samt det förebyggande arbetet.

Avdelningen

Arbetsmiljöansvarig ombudsman har ett ansvar att bistå sektionen genom att utbilda sektionernas fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare och regionala skyddsombud, samt informera och sprida material som är relevant för arbetsmiljöarbetet kring hot och våld.

Regionala skyddsombud ska inom det privata området ge råd och stöd till lokala skyddsombud för att bistå dem att ställa krav på arbetsgivarens förebyggande arbete.

Förbundskontoret

Förbundskontoret bidrar till det förebyggande arbetet genom att opinionsbilda samt rekommendera material från Prevent och Suntarbetsliv som kan användas i arbetsmiljöarbetet mot hot och våld. Saknas relevant material ska förbundskontoret ta initiativ till att material tas fram i partsgemensamma forum.

Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

Kränkande särbehandling syftar på handlingar som upplevs som kränkande av den som utsätts för dem. Det innefattar olika typer av oacceptabla beteenden såsom psykiskt våld och olika former av trakasserier. Ofta är kränkningarna återkommande och riskerar att medföra utanförskap och allvarlig psykisk ohälsa. Upprepad kränkande särbehandling under en längre tid kan i värsta fall utvecklas till mobbing. Det kan ta sig i uttryck på olika sätt och genom olika kommunikationskanaler. Att osynliggöra, säga elaka saker eller orättvist anklaga en arbetskamrat för något är exempel på hur kränkande särbehandling kan se ut.

Sexuella trakasserier är också en typ av kränkande särbehandling, det beskriver oönskat uppträdande av sexuell natur. Det är alltid den som utsätts som avgör om det är fråga om sexuella trakasserier och personen ska vara tydlig med att ett visst beteende är oönskat. Det kan handla om fysiska handlingar, ord, blickar eller gester. Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier är allvarliga händelser och arbetsmiljöproblem. Genom arbetsmiljöarbetet kan Kommunal som fackförbund arbeta förebyggande och bidra till att skapa trygga arbetsplatser.

KOMMUNAL VILL:

- att ingen ska utsättas för kränkande särbehandling
- att det finns handlingsplaner för hur kränkande särbehandling ska förebyggas
- att det finns rutiner på alla arbetsplatser för hur kränkande särbehandling, inklusive sexuella trakasserier, ska hanteras samt att alla på arbetsplatserna känner till rutinerna
- att kränkande särbehandling och sexuella trakasserier som ett arbetsmiljöproblem är en given del av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- att chefer, arbetsledare och skyddsombud har utbildning i hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras
- att arbetsmiljöutbildning omfattar frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö och därmed kunskaper om kränkande särbehandling och hur det motverkas.

Strategier och ansvarsfördelning

Med hjälp av ett systematiskt arbetsmiljöarbete går det att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Det ska finnas en väl förankrad handlingsplan som tydligt visar att kränkande särbehandling och diskriminering inte är tillåtet på arbetsplatsen. Policyn ska regelbundet ses över för att hållas aktuell och levande. Det ska även finnas rutiner för vad som ska göras när det finns tecken på kränkande särbehandling i verksamheten.

Bakomliggande orsaker till kränkande särbehandling är ofta komplexa. Brister i organisationen, ständiga förändringar, långvarig stress på arbetsplatsen, brister i

ledarskapet, illa hanterade konflikter, samt brist på respekt för olikheter, är exempel på bakomliggande orsaker. Arbetsmiljöarbetet mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier behöver därmed föras tillsammans med resterande arbetsmiljöarbete, såsom bättre arbetsorganisation, arbetstid och bemanning. Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, tydliggör arbetsgivarens ansvar att förebygga förhållanden i arbetet som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Arbetsplatsen och skyddsombud

Hur ska skyddsombudet arbeta för att förebygga kränkande särbehandling och sexuella trakasserier?

Skyddsombudet ska kräva att det finns rutiner på arbetsplatsen för hur kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ska förebyggas och hanteras, i enlighet med föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4. Parterna ska ta fram rutinerna tillsammans, till exempel i skyddskommittén om en sådan finns. Alla på arbetsplatsen ska vara med och diskutera rutinerna. Detta är ett bra tillvägagångssätt för att göra rutinerna kända, samt för att öka medvetenheten kring kränkande särbehandling. Skyddsombudet ska ställa krav på att chefen har tillräckliga kunskaper för att kunna inkludera arbetet mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovården kan vara en användbar resurs. Om skyddsombudet märker att någon part saknar kunskaper är det nödvändigt att verka för att en utbildning genomförs. Detta kan göras genom att ta upp frågan i skyddskommittén eller med det regionala skyddsombudet där det saknas en skyddskommitté. Skyddsombudet ska även verka för att utbildning om kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ingår i arbetsmiljöutbildningar.

I rutinerna ska det framgå vem den utsatta ska vända sig till och vem den utsatta kan prata med om den som kränker är chefen eller en annan person som arbetstagaren är i beroendeställning till. Rutinerna ska vara tydliga och enkla att följa. Det ska även framgå vilka som kommer att ta del av informationen som berättas och vilken hjälp som finns att få. Hjälpen som ges ska vara professionell. Skyddsombudet ska kräva att alla på arbetsplatsen känner till rutinerna. Skyddsombudet kan även spela en viktig roll i att vara vaksam och lyhörd på arbetsplatsen. Kränkande särbehandling och trakasserier är inte alltid tydligt synliga och den som utsätts kan vara i behov av skyddsombudets stöd.

Hur ska skyddsombudet agera efter att kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier förekommit?

Om skyddsombudet misstänker att någon på arbetsplatsen är utsatt, ska skyddsombudet agera enligt de rutiner arbetsgivaren har tagit fram för hur kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ska hanteras. Om det framkommer att arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier ansvarar chefen för att det upphör. Chefen ska utreda orsakerna och vidta åtgärder för att förebygga framtida problem. Chefens utredningsplikt börjar vid misstanke eller tecken på kränkande särbehandling.

Skyddsombudet ska föra en dialog med chefen om de problem som identifierats. Om chefen inte åtgärdar eventuella brister gällande arbetsmiljö och kränkande särbehandling ska skyddsombudet begära att chefen gör en kontroll, undersökning eller åtgärd, med stöd av 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen (se *En arbetsmiljöfrågas väg*, bilaga 1 samt *Hänvändelseordning*, bilaga 3). Extern kompetens, som företagshälsovården, ska anlitas vid behov. Om chefen inte tar begäran i beaktan eller om skyddsombudet inte är nöjd med svaret ska skyddsombudet göra en framställan till Arbetsmiljöverket om föreläggande eller förbud.

Om skyddsombudet på något vis är jävigt, det vill säga inte kan agera opartiskt, ska huvudskyddsombud eller om det berör privat arbetsgivare regionala skyddsombud, gripa in och agera istället för skyddsombudet.

Om det saknas rutiner när kränkande särbehandling inträffar ska skyddsombudet ta tag i problemen på en gång och informera chefen om förekomsten av kränkande särbehandling. Om chefen inte känner till problemen kan den inte heller agera för att åtgärda dem. Dock är det viktigt för skyddsombudet att komma ihåg att få den utsattes godkännande att informera chefen innan det görs. Vidare ska skyddsombudet uppmärksamma chefen på dennes skyldighet att införa rutiner och begära att de införs med stöd av 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen, om arbetsgivaren inte fullgör sitt ansvar (se *En arbetsmiljöfrågas väg*, bilaga 1 samt *Hänvändelseordning*, bilaga 3).

Om grunden till den kränkande särbehandlingen är någon av diskrimineringsgrunderna kan det vara en fråga om diskriminering. I de fall skyddsombud misstänker att någon diskrimineras ska skyddsombudet kontakta facklig företrädare med förhandlingsmandat. Detta ska ske skyndsamt.

Vid behov av hjälp och stöd kan skyddsombudet vända sig till huvudskyddsombud eller på det privata området regionala skyddsombud.

Sektionen

Sektionenens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare ska stödja skyddsombud i att bevaka att arbetsgivaren tillämpar föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Sektionenens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare ska stödja skyddskommittéledamöter att driva igenom att alla på arbetsplatsen ska delta i utbildning om kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Sektionenens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare ska hjälpa ledamöterna genom att sprida kunskap och tillhandahålla material, exempelvis föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Sektionenens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare ska se till att skyddskommittéledamöter sammankallas innan sammanträdet, för att diskutera frågor som rör kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier och som ska drivas i skyddskommittén.



Avdelningen

Arbetsmiljöansvarig ombudsman ansvarar för att säkerställa att sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare har handledning, rätt kompetens och rutiner för stödinsatser.

Regionala skyddsombud ska stödja lokala skyddsombud på det privata området.

Förbundskontoret

Förbundskontoret ska säkerställa att det finns kunskap och kompetens inom området på varje avdelning. Förbundskontoret ska även opinionsbilda för att ingen ska utsättas för kränkande särbehandling och rekommendera partsgemensamt framtaget material i ämnet samt att vid behov initiera att nya aktuella material tas fram i partsgemensamma forum.

Arbetsmiljöutbildning

Arbetsmiljöutbildning är en förutsättning för ett fungerande arbetsmiljöarbete med en god samverkan. Såväl arbetsgivare som skyddsombud behöver utbildning. Som framgår i strategin förs en stor del av arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser i samverkan mellan skyddsombud och chef genom att risker identifieras, analyseras och åtgärdas. Tillräcklig utbildning är en förutsättning för att denna samverkan ska ha effekt på arbetsmiljön. Utbildningen ska omfatta nya och gamla arbetsmiljöproblem samt visa på arbetsmiljöproblemens komplexitet och hur olika risker och problem samspelar. Vidare spelar arbetsmiljöutbildning en viktig roll i att stärka skyddsombud i sin roll som fackligt förtroendevalda, det skapar trygghet och legitimitet i skyddsombuduppdraget.

Arbetsmiljöutbildning är inte endast en fråga om vad, utan också en fråga om när. För att Kommunals skyddsombud ska kunna fullfölja sina uppdrag behöver de få möjlighet till utbildning snarast möjligt, samt tillgång till löpande vidareutbildning för att bibehålla och utveckla sin kompetens.

KOMMUNAL VILL:

- att alla nyanställda arbetstagare får en introduktion av arbetsgivaren om systematiskt arbetsmiljöarbete, samt om risker i arbetet och hur de ska hanteras
- att skyddsombud får en introduktion och tydlig information om uppdraget och facket redan första dagen som skyddsombud eller senast inom två veckor
- att alla nya skyddsombud ges grundutbildning, som omfattar minst 24 timmar eller mer, inom tre månader efter tillträde
- att alla skyddsombud får vidareutbildning inom områden där det finns särskilda behov på arbetsplatsen samt kontinuerlig vidareutbildning, minst en gång per år, för att upprätthålla och utveckla sina kompetenser
- att alla som utses till huvudskyddsombud får utbildning i sitt uppdrag
- att regionala skyddsombud får utbildning och vidareutbildning anpassat för uppdraget
- att behovet av arbetsmiljöutbildning bland skyddsombud, arbetsledare och arbetstagare årligen analyseras, samt att en handlingsplan för utbildning upprättas.

Grundutbildning och vidareutbildning

Nedan redogörs för vad Kommunal avser med erforderlig arbetsmiljöutbildning.

Skyddsombud

Möjlighet till grundutbildning ska ges snarast och senast tre månader efter valet till skyddsombud. Utbildningen ska omfatta minst 24 timmar. Förbundskontoret rekommenderar partsgemensamt framtaget utbildningsmaterial;

- Bättre arbetsmiljö (BAM) för skyddsombud inom privat verksamhet genom Prevent. www.prevent.se
- Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning för skyddsombud som arbetar inom kommuner, landsting, regioner eller Pactaföretag. www.suntarbetsliv.se

Det är viktigt att ovanstående utbildningar används för att säkerställa att skyddsombud och chefer har samma grund att stå på och för att säkerställa de av parterna framtagna kvalitetskraven.

Skyddsombud har rätt till vidareutbildning i särskilda frågor i den omfattning och med det innehåll som förhållandena i den aktuella branschen eller arbetet kräver. De har även rätt till vidareutbildning för att utveckla och bibehålla sina kunskaper i uppdraget. Skyddsombud ska ha möjlighet att genomgå vidareutbildning minst en gång per år.

Skyddsombud ska ges en utbildning om att vara fackligt förtroendevald. Det är nödvändigt för att säkra att skyddsombuden inkluderas i den fackliga organisationen och får Kommunals organisationskunskap för att veta var man vänder sig om man som skyddsombud behöver stöd och hjälp. Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare ansvarar för att alla skyddsombud får introduktion i uppdraget.

Huvudskyddsombud

När ett skyddsombud utses till huvudskyddsombud utvidgas uppdraget och det medför ett behov av en utbildning i uppdraget. Kommunal rekommenderar att huvudskyddsombud ska genomgå följande grundutbildning;

- Bättre arbetsmiljö (BAM) genom Prevent (www.prevent.se) där huvudskyddsombud är verksam inom privat verksamhet.
- Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning för skyddsombud (www.suntarbetsliv.se) där huvudskyddsombud är verksam inom offentlig verksamhet.
- Vidareutbildning för skyddsombud steg 1 och 2, samt uppdragsutbildning för huvudskyddsombud.
- För vidareutbildning rekommenderas kurs för huvudskyddsombud steg 1 och 2.
- Fysiska och psykiska belastningsskador.
- Hot och våld i arbetslivet.

Regionala skyddsombud

Regionala skyddsombud verkar mot privata arbetsgivare och har flera arbetsplatser inom ett geografiskt område. Utbildningsplaner för regionala skyddsombud beslutas av förbundskontoret eller avdelningen.

Som grundutbildning rekommenderar förbundskontoret:

- Bättre arbetsmiljö (BAM)
- Utbildning för regionalt skyddsombud

Som vidareutbildning rekommenderar förbundskontoret:

- Fysiska och psykiska belastningsskador
- Hot och våld i arbetslivet
- Branschspecifika utbildningar med fokus på arbetsmiljöproblem som finns i små och medelstora företag

Strategier och ansvarsfördelning

Arbetsgivare och Kommunal ansvarar gemensamt för att skyddsombud får rätt utbildning. Det innebär att parterna ska se till att det finns tillgång till kurser och att skyddsombuden får de utbildningar som de behöver för att fullgöra sitt uppdrag. Finns en skyddskommitté är det skyddskommitténs uppgift att inventera utbildningsbehovet bland skyddsombud, arbetsgivarens representanter samt arbetstagar. Skyddskommittén ska även planera arbetsmiljöutbildningar.

Saknas skyddskommitté ska regionala skyddsombud och arbetsgivaren tillsammans planera och genomföra utbildningarna. Det gemensamma ansvaret innebär att båda parter har inflytande över utbildningens innehåll och omfattning.

Arbetet med de partsgemensamma organisationerna Prevent och Suntarbetsliv är viktigt för att säkerställa tillgång till kvalitetsäkrade material, verktyg och utbildningar.

Skyddsombud och skyddskommitté

Hur ska skyddsombud och skyddskommittéledamöter agera för att se till att den och andra skyddsombud får rätt utbildning?

Skyddskommittén, om sådan finns, ska årligen analysera behovet av arbetsmiljöutbildning samt upprätta handlingsplaner för att säkra att alla skyddsombud och arbetsgivarens representanter samt arbetstagar har tillräcklig utbildning i arbetsmiljö. Arbetet inkluderar att bevaka att handlingsplaner för utbildning följs. Om skyddskommitté saknas ska regionala skyddsombud, i samråd med sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare, analysera behovet av utbildning. Det regionala skyddsombudet ska därefter och samråda med arbetsgivaren om utbildningsform och innehåll.

Vid de tillfällen som arbetsgivaren saknar grundutbildning eller utbildning i en viss arbetsmiljöfråga, ska Kommunal verka för att skyddsombud och arbetsgivare utbildas gemensamt. Syftet med det är att det skapar en gemensam grund och att båda parter ska ha samma kunskap om vad som gäller.

Hur ska skyddsombud agera om nyanställda inte ges en introduktion om systematiskt arbetsmiljöarbete och risker i arbetet?

Skyddsombudet ska genom att ställa krav på chefen säkerställa att det finns en introduktion av nyanställda och att det ingår systematiskt arbetsmiljöarbete i introduktionen. Rutiner ska finnas kring vem som gör vad och när. Skyddsombud eller regionala skyddsombud ska medverka på det sätt som rutinen anger.

Hur ska skyddsombudet agera om den inte får möjlighet till att gå grundutbildning inom tre månader eller ges möjlighet till vidareutbildning minst en gång per år?

Skyddsombudet ska då kontakta sitt huvudskyddsombud, eller regionala skyddsombud på privata området ifall det saknas en skyddskommitté, som tillsammans med arbetsgivaren ansvarar för att skyddsombuden får utbildning. Detta görs för att uppmärksamma arbetsgivaren på att utbildning har uteblivit. Om skyddsombudet tillsammans med huvudskyddsombud eller regionala skyddsombud inte lyckas ge skyddsombudet tillgång till utbildning, för att arbetsgivaren inte samverkar eller på annat sätt motarbetar skyddsombudet, ska ansvarig ombudsman på avdelningen kontaktas eftersom det kan vara en fråga om hindrande av skyddsombud.

Där det finns skyddskommitté ska det finnas framtagna och beslutade utbildningsplaner för respektive skyddsombud.

Sektionen

Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare ansvarar för att förse nyvalda skyddsombud med information och förbundets introduktionsmaterial inom två veckor efter deras tillträde.

Grundutbildning i arbetsmiljö som ska ges inom tre månader, ansvarar Kommunal och arbetsgivaren för gemensamt.

Eftersom frågan om arbetsmiljöutbildning behandlas i skyddskommittéer, eller mellan arbetsgivare och fackliga förtroendevalda om skyddskommitté saknas, ska sektionen verka för att grundutbildningen ges inom tre månader. Detta genom att bistå skyddskommittéledamöter och förtroendevalda med information, material och stöd, som kan användas för att driva frågan i skyddskommittén. På samma sätt ska sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare se till att skyddsombud har tillgång till vidareutbildning minst en gång per år, samt den utbildning som branschen och arbetet kräver.

Varje sektion ska därutöver ta fram en individuell utbildningsplan för sina skyddsombud. Utbildningsplanen ska årligen uppdateras. I utbildningsplanen ska det framgå när de gick sin grundutbildning samt vilken vidareutbildning de behöver i sitt uppdrag och när den ska ges. På så sätt kan sektionen följa upp att skyddsombuden får rätt utbildning och vidareutbildning. Ansvarig för uppgiften är sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare.



Avdelningen

Avdelningens arbetsmiljöansvariga ombudsman ansvarar för att stötta sektionen i deras arbete att introducera skyddsombud till uppdraget, genom att tillhandahålla nödvändigt informationsmaterial. Arbetsmiljöansvarig ombudsman ansvarar även för att regionala skyddsombud får rätt introduktion till uppdraget och ska se till att regionala skyddsombud får erforderliga utbildningar/vidareutbildningar i sitt uppdrag.

På privata området, där det saknas skyddskommittéer, ska regionala skyddsombud samverka med arbetsgivaren om arbetsmiljöutbildningar för skyddsombud.

Förbundskontoret

Arbetsmiljöutbildning ska vara en del av centrala samverkansavtal/arbetsmiljöavtal och följas upp med lokala samverkansavtal/arbetsmiljöavtal. Därmed spelar förbundskontoret en viktig roll i att förhandla centrala avtal som skapar bra förutsättningar för lokala avtal, som bidrar till utveckling för att förbättra arbetsmiljön.

Förbundskontoret ska utveckla webbaserade utbildningar och information för både erfarna och nyvalda skyddsombud. Förbundskontoret ska utarbeta informationsmaterial och förse organisationen med enkel tillgång till nyheter, seminarium, rapporter och fakta om arbetsmiljö. Vidare ansvarar förbundskontoret för partsarbetet med Prevent, Suntarbetsliv och AFA Försäkring, i syfte att förbättra medlemmars arbetsmiljö och för att förebygga ohälsa.

Skyddsombud

Det är Kommunal som bestämmer hur många skyddsombud som behöver utses på respektive arbetsplats inom Kommunals organisationsområde. Det ska finnas minst ett skyddsombud på varje arbetsplats.

Det går inte att kombinera ett fackligt heltidsuppdrag och samtidigt vara skyddsombud på sin arbetsplats. För att vara skyddsombud måste man arbeta på arbetsplatsen och ha ett fastställt skyddsområde. Vidare ska den som ska väljas som skyddsombud:

- Vara medlem i Kommunal
- Dela Kommunals värdegrund
- Vara anställd hos arbetsgivaren
- Ha insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor, samt äga god förtrogenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.

Val av skyddsombud

Hur utses ett skyddsombud?

1. Arbetstagarna på arbetsplatsen föreslår ett skyddsombud, arbetsmiljölagen 6 kap. 2 §.
 - Mötet på arbetsplatsen måste vara utlyst.
 - Valet måste vara demokratiskt. Arbetsplatsens arbetstagare ska få möjlighet att vara med och föreslå ett skyddsombud.
 - Blankett "förslag till skyddsombud" ska undertecknas av de som föreslår skyddsombudet.
 - Sektionsstyrelseledamot, huvudskyddsombud eller regionala skyddsombud bör närvara vid mötet för att informera om skyddsombudets uppgifter.
2. Lokal organisation
 - Skyddsombud väljs på sektionsstyrelsemöte. Mandatperiod tre år.
 - Valet ska protokollföras och är juridiskt bindande.
 - Blanketten "anmälan av skyddsombud" fylls i av sektionens arbetsmiljösamordnare samt skickas till berörd arbetsgivare. Anmälan ska vara kopplad till beslutsdatum. Originalen lämnas till arbetsgivaren och en kopia till skyddsombudet. Det ska även finnas en kopia på sektionsexpeditionen.
 - Om skyddsombudet verkar inom privat verksamhet ska även avdelningen få en kopia på anmälan.
 - Styrelsen ska registrera skyddsombuden i medlemssystemet.

Vid omval/fyllnadsval av skyddsombud ska samma procedur som ovan göras.

Skyddsombudet ska ha ett eget och definierat skyddsområde.

Respektive facklig organisation bunden av kollektivavtal anmäler sina skyddsombud, även om de har samma skyddsområde. Kommunals skyddsombud företräder de yrkesgrupper som är verksamma inom Kommunals organisationsområde.

Om de fackliga organisationerna kommer överens om annan ordning, det vill säga att exempelvis Kommunals skyddsombud även företräder arbetstagarna inom ett annat förbunds organisationsområde, ska denna överenskommelse vara skriftlig. Arbetsgivaren ska sedan underrättas.

Att tänka på:

- Avgränsa området inom arbetsplatsen, där skyddsombudet har att utföra sitt uppdrag.
- Vid indelning av skyddsområde ska hänsyn tas till arbetsplatsens storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena i övrigt.
- Finns skyddskommitté bör denna informeras om val och skyddsområde.
- På skyddsområde där arbetet bedrivs i skift bör skyddsombud utses för varje skiftlag.
- Ett ordinarie skyddsombud per skyddsområde.
- Det bör utses en ersättare för ordinarie skyddsombud.
- Det är respektive facklig organisation som bestämmer skyddsområdesindelningen. Vid tvekan om indelning av skyddsområde bör vi samråda med arbetsgivaren. Om parterna inte blir överens ska Arbetsmiljöverket kontaktas.

Exempel på skyddsområde: En arbetsplats kan delas in i olika skyddsområden. Det är det område inom vilket skyddsombudet företräder arbetstagarna. Ett skyddsområde kan till exempel vara en avdelning på ett sjukhus eller äldreboende, en avdelning på förskola, ett skolkök, en brandstation eller liknande.

Exempel på områden som inte går att ha som skyddsområde är: ensamarbete, hot och våld, psykosocial arbetsmiljö, rehabilitering, kränkande särbehandling och sektionsexpeditionen.

Skyddsombuden är arbetstagarnas representanter och tillsammans med sina arbetskamraters arbetsmiljödeltagande är de avgörande för ett fungerande och effektivt arbetsmiljöarbete. Skyddsombud, regionala skyddsombud och huvudskyddsombud har skilda uppdrag, men gemensamt är att de är fackliga representanter och att de är i behov av stöd från resten av kommunals organisation för att kunna utföra sina uppgifter.

Skyddsombudsuppdragen innefattar en bredd av uppgifter, till exempel att samverka med många olika aktörer, bevaka arbetsgivarens arbetsmiljöarbete, ha en god kommunikation med sina arbetskamrater, samt förmedla kunskap mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det är med andra ord uppdrag som ställer stora krav på flexibilitet och på att kunna balansera mellan de olika roller och uppgifter som uppdraget innebär. Därför är det viktigt att Kommunal har tydliga stödstrukturer och strategier för skyddsombudens verksamheter. Eftersom uppdraget som skyddsombud medför en rad olika uppgifter ställer det krav på Kommunal att bistå skyddsombud med olika typer av stöd, som utbildning, uppbackning i oenigheter med arbetsgivare, hjälp att kommunicera med sina arbetskamrater eller stöd i att förstå och hitta en bra balans i uppdragets olika uppgifter.

KOMMUNAL VILL:

- att alla skyddsombud ges den introduktion och utbildning som beskrivits i föregående avsnitt om arbetsmiljöutbildning
- att skyddsombudens identitet, legitimitet och status stärks inom Kommunal samt hos arbetskamrater och chefer
- att antalet skyddsombud i Kommunal ökar i enlighet med förbundets beslut
- att ingen ska uppleva att uppdraget som skyddsombud medför risker i form av till exempel försämrade arbetsvillkor eller utanförskap på arbetsplatsen
- att arbetstagare och chefer har kunskap om skyddsombudets lagstadgade rättigheter och befogenheter
- att alla skyddsombud känner till de stödstrukturer som finns i Kommunal samt hur de kan använda dem
- att skyddsombudets viktiga funktion uppmärksammas i centrala och lokala samverkansavtal/arbetsmiljöavtal
- att nyvalda skyddsombud får en mentor i form av ett erfaret skyddsombud under första mandatperioden.

Strategier och ansvarsfördelning

För att stärka skyddsombuden och deras arbete vill Kommunal fokusera på utbildning, ombudens legitimitet, identitet och status, samt på uppbackning och säkerhet. Utbildning som utvecklingsområde handlar om att skyddsombuden ska få rätt utbildning vid rätt tillfälle. Strategier och ansvarsfördelning för arbetsmiljöutbildning för skyddsombud behandlas i föregående avsnitt om arbetsmiljöutbildning. För att skyddsombuden ska kunna fullfölja sitt uppdrag behöver de uppleva tydlighet i sin roll och både arbetskamrater och arbetsgivare ska se på dem som legitima aktörer i arbetsmiljöarbetet. Uppbackning och stöd från arbetskamrater och organisationen är en förutsättning för att skyddsombuden ska kunna genomföra sina uppgifter och agera som arbetstagarrepresentanter.

Mentor

Mentorskapet innebär att stötta nyvalda skyddsombud i deras uppdrag under den första mandatperioden. Det handlar om att skyddsombudet ska kunna bolla frågor och situationer i uppdraget både fysiskt och via telefon och e-post. En mentor bör vara ett erfaret skyddsombud inom samma bransch/yrke.

Arbetsplatsen och skyddsombud

Hur ska skyddsombudet agera för att skapa en god kommunikation med sina arbetskamrater?

En förutsättning för att skapa god kommunikation är att skyddsombudet arbetar kontinuerligt på sin arbetsplats, medverkar på arbetsplatsmöten och är lyhörd för de problem som arbetskamraterna lyfter. Vidare ska skyddsombudet informera och samråda med arbetskamraterna inom sitt skyddsområde om de förändringar som arbetsgivaren avser att vidta.

Hur ska skyddsombudet agera om arbetskamrater inte är stöttande eller förstående gällande uppdraget?

Det första steget är att ta upp frågan på en arbetsplatsträff där arbetskamraterna informeras om vad ett skyddsombud är och vad rollen innebär, att man arbetar för allas bästa för att skapa en god arbetsmiljö i samverkan med arbetsgivaren. Behöver skyddsombudet hjälp och stöd med samtalet, kan huvudskyddsombud eller regionala skyddsombud (vid privat verksamhet) vara behjälplig.

Hur ska skyddsombudet agera om arbetskamrater upplever att det inte är lönt att delta i arbetsmiljöarbetet för att de upplever att det inte leder till förändring?

Skyddsombudet ska ta upp det med sin chef, samt att de gemensamt lyfter frågan på en arbetsplatsträff.

Hur ska skyddsombudet agera om arbetsgivaren inte tillåter tillräckligt med tid till uppdraget och kommunikationen med arbetskamraterna eller hindrar skyddsombudet på annat sätt?

Om arbetsgivaren hindrar skyddsombudet, till exempel genom att inte ge denne ledigt för uppdraget, gör arbetsgivaren fel och skyddsombudet ifråga kan ha rätt till skadestånd. Ett skyddsombud som upplever att den blivit hindrad av arbetsgivaren ska kontakta sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare, som i sin tur kontaktar ansvarig ombudsman på avdelningen. Om avdelningen bedömer att arbetsgivaren kan ha gjort sig skadeståndsskyldig kan avdelningen begära förhandling och kräva skadestånd.



Sektionen

Sektionen ska arbeta med att rekrytera, men också för att behålla skyddsombuden. Genom en tydligare struktur och rutiner för ombuden skapar vi bättre förutsättningar för detta. Skyddsombuden ska ha enskilda samtal med sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare, alternativt en mentor. Mötena ska vara förlagda på ombudets arbetsplats. Nya skyddsombud ska ha en mentor.

Det är viktigt att det är tydligt för arbetskamrater och chef att skyddsombudet är en facklig representant. Om arbetskamrater upplever att skyddsombudet inte företräder deras intressen riskerar skyddsombudet att förlora legitimitet och inflytande. Det skapar även en obalans mellan parterna i samverkan, vilket försvårar arbetet att skapa en tillfredsställande arbetsmiljö. För att säkra att det är tydligt för arbetskamrater, medlemmar och chefer att arbetet som skyddsombud är ett fackligt uppdrag, ska sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare informera medlemmar om uppdragets innebörd. Information och kunskap om skyddsombudens verksamhet är också en förutsättning för att kunna stötta skyddsombud på ett bra sätt. Skyddsombud och dess arbetskamrater ska vara varandras resurser.

Arbetsplatsbesök är också ett bra verktyg för att stärka skyddsombuden i sin roll som facklig representant eftersom Kommunals närvaro på arbetsplatser ökar kunskapen om facket och skyddsombudsuppdraget. Sektionen fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare ansvarar för att arbetsplatsbesök görs på de arbetsplatser där sektionen ska organisera medlemmar. Sektionen fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare samordnar

aktiviteter som genomförs inom ramarna för branschmånaderna, som är en del av att uppmärksamma och sprida kunskap om Kommunals arbetsmiljöarbete.

Huvudskyddsombuden ska kallas till regelbundna träffar. Dessa träffar är ett stöd för huvudskyddsombuden genom att de kan utbyta erfarenheter, skapa en gemenskap och utvecklas i uppdraget. Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare ska samarbeta med regionala skyddsombud när den planerar träffar för skyddsombud i privata verksamheter. Sektionsstyrelsen har utsett skyddsombuden och har det yttersta ansvaret, men regionala skyddsombud har den löpande kontakten med dem och kan därmed bidra med värdefulla kunskaper om verksamheten på privata området.

Facklig företrädare med förhandlingsmandat ska bevaka att skyddsombudens löner och andra anställningsvillkor inte försämras i och med uppdraget. Ingen medlem ska behöva uppleva att deras arbetsvillkor riskerar att förändras av att de engagerar sig fackligt eller i arbetsmiljöarbetet.

Sektionen som utser ett skyddsombud ansvarar för att det finns rutiner för introduktion till uppdraget och rollen som förtroendevald, samt rutiner för olika typer av stöd. Som framgår i föregående avsnitt om arbetsmiljöutbildning vill Kommunal att en introduktion ges inom två veckor för nyvalda skyddsombud. Alla skyddsombud behöver känna till de stödstrukturer som finns i organisationen och sektionen ska se till att alla skyddsombud har den kunskapen.

Kommunal vill att alla nya skyddsombud har en mentor under sin första mandatperiod. Det nyvalda skyddsombudet ska kunna vända sig till sin mentor för hjälp och stöd i sitt uppdrag. Förbundskontoret ansvarar för att utforma mentorskapet, men sektionen ansvarar för att utse en mentor som har mångårig erfarenhet av att vara skyddsombud.

Arbetet för att stärka skyddsombudens identitet, legitimitet och status är även en pusselbit i arbetet för att skyddsombudsuppdraget inte ska upplevas som riskfyllt för enskilda arbetstagare. Om arbetskamrater och chef har kunskap om skyddsombudets roll och dess befogenheter minskar risken för till exempel missförstånd och konflikter mellan skyddsombud, arbetskamrater och arbetsgivare.

Huvudskyddsombud

Arbetsmiljölagen reglerar att i de fall det finns fler än ett skyddsombud på ett arbetsställe, ska ett av dessa utses som huvudskyddsombud.

Huvudskyddsombud ska samordna skyddsombudens verksamhet inom sitt område, lyfta frågor som berör mer än ett skyddsområde, samt överklaga Arbetsmiljöverkets beslut om så behövs. Att samordna menas en arbetsmiljöfråga som berör mer än ett skyddsområde. Huvudskyddsombud ska även vara talesperson i övergripande arbetsmiljöfrågor för den förvaltning, avdelning eller företag där ombudet är ansvarigt.

Huvudskyddsombud ska samla skyddsombuden inför varje skyddskommittésammanträde. Även i de fall då det inte finns skyddskommitté ska huvudskyddsombud regelbundet samla skyddsombuden.

Huvudskyddsombud är en sammanhållande länk i arbetsmiljöfrågorna och ett stöd för skyddsombud i arbetsmiljöfrågor, samt bidrar till att arbetsgivaren verkar för en god och sund arbetsmiljö och följer lagstiftningen på området. Huvudskyddsombud anordnar träffar för skyddsombuden inom sitt skyddsområde och för en dialog om deras uppdrag och förutsättningar och om sektionens verksamhet. Huvudskyddsombud tillgodoser, i samverkan med arbetsgivaren, arbetsmiljösamordnaren och studieorganisationen, att skyddsombuden får den utbildning de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag.

Huvudskyddsombud deltar på konferenser, träffar, samt funktionsutbildningar och övriga utbildningar som avdelning och förbundet beslutar om, för att ständigt utvecklas i uppdraget.

Huvudskyddsombud kan agera på enskilt skyddsombuds skyddsområde, men ska i så fall ha samverkat med berört skyddsombud. Skyddsombudet har oftast mer kunskap och kännedom om sitt lokala skyddsområde. Huvudskyddsombud kan dock ställa krav på arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 6a § om det berör mer än ett skyddsområde.

När skyddsombudet vill ställa krav på arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 6a § eller göra ett skyddsombudsstopp, enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 7 §, behöver det inte godkännas av huvudskyddsombud, sektionsstyrelse, regionala skyddsombud eller ombudsman.



Huvudskyddsombud kan däremot vara ett bollplank i dessa frågor (se *Hänvändelseordning*, bilaga 3 och *Skyddsombudsstopp*, bilaga 5).

Det är skyddsombuden som diskuterar och föreslår huvudskyddsombud till sektionsstyrelsen för beslut. Huvudskyddsombudet ska vara skyddsombud med eget skyddsområde. Inom Kommunals organisationsområde ska det vara ett skyddsombud som är organiserat i Kommunal. Huvudskyddsombud kan enbart verka inom den organisation/förvaltning/företag där personen är anställd.

Arbetsmiljösamordnaren ansvarar för att organisera huvudskyddsombud och är därmed en stödjande funktion för huvudskyddsombud. Arbetsmiljösamordnare ska minst två gånger per år samt vid behov, anordna träffar med samtliga huvudskyddsombud, både dem som arbetar inom offentlig sektor och privat sektor. Det är även arbetsmiljösamordnare som ansvarar för att huvudskyddsombud får information från resten av organisationen.

Arbetsmiljösamordnare

Att vara arbetsmiljösamordnare är att ha ett uppdrag som bidrar till att Kommunal ska kunna nå målen. Arbetsmiljösamordnaren är en sammanhållande länk i arbetsmiljöarbetet inom sektionens verksamhetsområde.

Arbetsmiljösamordnaren hör till den funktionella delen av sektionen. Uppdraget består bland annat av att genomföra aktiviteter som är demokratiskt beslutade i sektionsstyrelsen eller medlemsmöte och av avdelning eller förbund. Arbetsmiljösamordnaren får inte agera eller vara verksam i motpartsfrågor på arbetsmiljöområdet.

I uppdraget ingår att ta fram utvecklingsärenden och bransch-/yrkesfrågor tillsammans med andra förtroendevalda inför beslut i sektionsstyrelsen om dessa aktiviteter. En annan viktig del är att planera arbetsmiljöverksamheten på sektionen tillsammans med avdelningens arbetsmiljöansvariga ombudsman, samt göra en handlingsplan för den verksamheten. I samarbete med huvudskyddsombuden och regionala skyddsombud ska arbetsmiljösamordnaren planera arbetsmiljöverksamheten för respektive sektionens verksamhetsområde, utifrån samordnarnas gemensamma planering. Det ska göras en handlingsplan för hela året. Handlingsplanen ska beslutas i sektionsstyrelsen.

Det ligger även i uppdraget att se till att planerade aktiviteter verkställs samt återkopplas till sektionsstyrelsen. Arbetsmiljösamordnaren ska vara den sammanhållande länken mellan huvudskyddsombuden och säkerställa att information till huvudskyddsombuden går ut på det sätt som avdelning eller förbunds kontor har beslutat om. I uppdraget ingår också att organisera och anordna träffar med huvudskyddsombuden vilket gäller samtliga, oavsett offentlig eller privat arbetsgivare. Detta ska ske minst två gånger per år samt vid behov. Vidare ska samarbete med regionala skyddsombud ske vid planering av träffar för skyddsombuden i privata verksamheter. Här har sektionsstyrelsen ett ansvar för de förtroendevalda som man har utsett. Dock har det regionala skyddsombudet kontakten med skyddsombuden och kan bidra med sina kunskaper om hur arbetsmiljön är i privata verksamheter samt hur arbetsmiljöarbetet kan utvecklas. Arbetsmiljösamordnaren ska även se till att huvudskyddsombuden tar med sig de aktiviteter som ska göras under året till skyddsombuden inom sitt skyddsområde.

Arbetsmiljösamordnaren ska även samordna de aktiviteter som ska genomföras i samband med Kommunals branschmånader. Det innebär bland annat att säkerställa verkställigheten med aktiviteterna i branschmånaderna, sammanställa resultat och skicka in till ombudsman på avdelningen. En viktig samarbetspartner är avdelningens arbetsmiljöansvariga ombudsman.

Avdelningen

Arbetsmiljöansvarig ombudsman har ansvar för att säkerställa att sektionernas fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare har kontinuerliga träffar och uppföljningar med skyddsombuden kring deras uppdrag och hur det fungerar i det dagliga arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Ombudsmännen har till uppgift att driva hindrande av skyddsombud om/när skyddsombuden inte får vara verka i sitt uppdrag utifrån vad arbetsmiljölagen föreskriver.

Arbetsmiljöansvarig ombudsman ansvar för att säkerställa att sektionernas fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare utser en mentor till varje nytt skyddsombud och att skyddsombuden får utbildning i sitt uppdrag.

Regionala skyddsombud utgör ett stöd för skyddsombud i privata verksamheter. De ska stötta skyddsombuden genom att bistå med sina kunskaper och ge skyddsombuden de verktyg de behöver för att känna sig trygga i sitt uppdrag och finnas till hands vid behov. Regionala skyddsombud får i sin tur stöd av avdelningens arbetsmiljöansvariga ombudsman.

Arbetsmiljöansvarig ombudsman ansvarar för att rekrytering av skyddsombud finns med i avdelningens aktivitetsplan för arbetsmiljöområdet och att sektionernas fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare prioriterar rekrytering av skyddsombud.

Förbundskontoret

Förbundskontorets uppgift i arbetet med att stärka och stötta skyddsombud är att förse resten av organisationen med material och information. Förbundskontoret ska bland annat driva arbetet med branschmånader, där olika branschers arbetsmiljöarbete uppmärksammas, utveckla en arbetsmiljöbarometer och fortsätta med arbetet och tillämpningen av parternas avsiktsförklaring *Åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting*.

I arbetet för att stärka skyddsombudens identitet, legitimitet och status ska förbundskontoret använda Skyddsombudens dag som ett tillfälle för att sprida information och bilda opinion kring skyddsombudens viktiga arbete, samt i form av nyhetsbrev informera skyddsombuden om förbundets arbetsmiljöverksamhet. Förbundskontoret ska även verka för att skyddsombudens viktiga roll och funktion i arbetsmiljöarbetet uppmärksammas i centrala avtal.

En viktig uppgift för förbundskontoret är att utveckla de stödstrukturer som finns i Kommunals organisation för skyddsombud. I det arbetet ingår att förtydliga olika uppdrag, roller och funktioner. En del av arbetet innebär att utveckla metoder och stöd för mentorskap till nyvalda skyddsombuden den första mandatperioden.

Förbundskontoret behöver tydliggöra de olika uppdragen arbetsplatsombud och skyddsombud och separera dem tydligare. En arbetsplats behöver ha både ett arbetsplatsombud och ett skyddsombud.

Skyddsombuden behöver tydliga verktyg för vad och hur de kan/ska arbeta och agera. Arbetsmiljöstrategin är ett verktyg för skyddsombuden i arbetsmiljöfrågor. Flera dokument, mallar och foldrar ska tas fram för att tydliggöra arbetet för arbetsplatsombuden och skyddsombud.

Förbundskontoret ska se till att det finns verktyg för kartläggning av arbetsplatsombud, skyddsombud på arbetsplatser och för hur rekrytering ska gå till.



Skyddskommitté

En skyddskommitté består av företrädare för arbetsgivare och arbetstagare. I avsnittet behandlas skyddskommittéer. Minst en av skyddskommitténs ledamöter ska vara ett skyddsombud. Även utomstående expertis kan finnas med, till exempel från företagshälsovården. Skyddskommitténs viktigaste uppgift är att delta i arbetsmiljöarbetet och bevaka att det fungerar enligt arbetsmiljölagen. Syftet är att skapa ett forum för samverkan i övergripande och principiella frågor.

KOMMUNAL VILL:

- att skyddskommittéer fungerar som en pådrivande och policyskapande aktör som hanterar övergripande och principiella frågor i arbetsmiljöarbetet
- att frågor som upphandlingar av företagshälsovård behandlas i skyddskommittén
- att man behandlar och följer upp deltagande arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud
- att Kommunals ledamöter ska genomgå en skyddskommittéutbildning
- att en skyddskommitté ska finnas på alla arbetsställen med fler än 40 anställda.

Strategier och ansvarsfördelning

Enligt arbetsmiljölagen ska skyddskommittéer finnas på arbetsställen med minst 50 anställda. Kommunal vill att skyddskommittéer ska inrättas på arbetsplatser med fler än 40 anställda. Där risken för arbetsskador är påtaglig kan endast facket begära att en skyddskommitté inrättas om det är färre än 50 arbetstagare på ett arbetsställe.

Skyddskommitté kan inrättas på olika nivåer i arbetsgivarens linjeorganisation. Om detta görs är det viktigt att parterna är överens om vilken typ av ärenden den centrala skyddskommittén ska handlägga. Det kan exempelvis vara frågor kring:

- Arbetsmiljöverket, till exempel inspektioner
- Nya eller ändrade författningssamlingar (AFS)
- Övergripande mål gällande det förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbetet
- Övergripande statistik rörande arbetsskador, olyckor, tillbud och långrespektive kortidsfrånvaro
- Övergripande arbete med arbetsanpassning och rehabilitering (ej individärenden)
- Anlitande av företagshälsovård
- Grundutbildning för arbetsgivare och skyddsombud

Finns det ingen skyddskommitté har Kommunal rätt att utse ett regionalt skyddsombud. En arbetsgivare kan inte ensidigt inrätta en skyddskommitté där det finns färre än 50 anställda. Det är bara arbetstagarorganisationen som kan begära att en sådan inrättas. Om arbetsgivaren ändå inrättar en skyddskommitté ska avdelningen skriftligen meddela arbetsgivaren ett krav om att skyddskommittén ska upphöra. Beaktar inte arbetsgivaren detta ska ombudsman begära tvisteförhandling gällande kränkning av regionalt skyddsombud. För fastställande av skadeståndskrav bör avdelningen kontakta förbundskontoret.

Antal ledamöter i skyddskommittén beror på hur många anställda det är inom kommitténs verksamhetsområde, arbetets natur och arbetsmiljöförhållanden. I skyddskommittén ska det finnas minst ett skyddsombud. Sektionsstyrelsen utser ledamöterna.

Traditionen är att arbetstagarerna har ett mandat mer än arbetsgivaren.

Skyddskommitténs uppgifter

- Företagshälsovård.
- Handlingsplaner enligt 3 kap. 2a § i arbetsmiljölagen.
- Planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsorganisation.
- Planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall.
- Upplysning och utbildning rörande arbetsmiljö, exempelvis utbildning för chefer, skyddsombud, huvudskyddsombud och skyddskommittéledamöter.
- Det övergripande arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet.
Individärenden ska inte diskuteras.

Om någon av dessa frågor behandlas utanför skyddskommittén ska ledamöter se till att det läggs till på en kommande dagordning. Gäller det ett ärende och arbetsgivaren inte vill samverka med arbetstagarerna, kan det vara ett hinder för skyddsombud.

Arbetsplatsen, skyddsombud och skyddskommittéledamöter

Hur ska skyddsombud/skyddskommittéledamöter agera för att se till att skyddskommittéer uppfyller sitt syfte?

För att effektivt påverka i skyddskommittésammanträdena kan Kommunals ledamöter, där det finns fler än en ledamot, träffas och diskutera ärendena före sammanträdet och även ha uppföljningsmöte efter sammanträdet. Där det bara finns en ledamot kan stöd sökas från sektionen och arbetsmiljösamordnaren. Arbetsmiljösamordnaren på sektionen ska se till att ledamöterna blir kallade till de förberedande mötena. I de fall det finns ledamöter från flera fackföreningar kan ett

tvärfackligt samarbete gynna arbetsmiljöarbetet. För att samordning ska vara möjlig behöver ledamöterna se till att ha sammanträdesordningen i god tid före mötet. Skyddsombud/ledamöter kan säkra tillgång till handlingar genom att till exempel komma överens om rutiner för skyddskommitténs sammanträden där det framgår hur långt innan ett sammanträde handlingar ska skickas ut eller när frågor till dagordningen senast ska anmälas. Arbetsgivaren ska skicka ut dagordningen och föra protokoll.

Hur ska skyddsombudet agera om skyddskommittén inte kommer överens i en fråga?

Skyddskommittéer kan inte fatta något bindande beslut i en fråga om inte alla ledamöter är eniga. I ett sådant fall kan en ledamot begära att få frågan prövad av Arbetsmiljöverket för ett yttrande.

Sektionen

Sektionsstyrelsen utser skyddskommittéledamöter som företrädare Kommunalt. I första hand ska skyddskommittéledamöter vara skyddsombud med syftet att stärka Kommunals roll i arbetsmiljöarbetet. I arbetet med att utse ledamöter ska sektionensstyrelsen se till att de valda ledamöterna har tillräcklig kunskap för att kunna hantera de frågor som behandlas i kommittén. Det är nödvändigt för att skyddskommittén ska uppfylla sitt syfte som samverkansorgan där arbetstagare är representerade.

Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare ansvarar för att skyddskommittéledamöterna kallas innan sammanträden för att diskutera och bereda frågor. Det gör det enklare för ledamöter att driva en gemensam linje i sina skyddskommittéer.

Avdelningen

Arbetsmiljöansvarig ombudsman ansvarar för att skyddskommittéer får utbildning i sitt uppdrag.

Ombudsman kan väcka tvister vid misstanke av avtalsbrott eller hindrande av skyddskommittéledamot i en samverkansgrupp.

Förbundskontoret

Förbundskontoret ska bistå med att ta fram uppdragsbeskrivning samt utbildningsmaterial till skyddskommittéledamöter. Förbundskontoret ska även ta fram en funktionsutbildning för Kommunals företrädare i skyddskommitté/samverkansgrupp.

Det är viktigt att Kommunals företrädare har tillräcklig kompetens för att känna sig trygga i uppdraget, samt för att driva Kommunals linje. Förbundskontoret ska därför ta fram en funktionsutbildning för skyddskommittéledamöter.

Samverkansavtal

Ett samverkansavtal förutsätter ett ledarskap med en helhetssyn på verksamhet, organisation och resurser, medarbetare, delaktighet, hälsa och arbetsmiljö. Det är viktigt att påtala att arbetsgivaren därför har ett särskilt ansvar för att skapa goda förutsättningar för ett bra samtalsklimat genom att hitta mötesformer som ger möjlighet för alla att komma till tals och tidigt initiera frågor, om man har ett samverkansavtal.

Kommunal är övertygad om att beslut som föregåtts av en bra dialog, med förslag från alla berörda, gör att allas kompetens, kreativitet och engagemang på samtliga nivåer tas tillvara och därmed ger bättre underlag och ökar kvaliteten i verksamheten. Det är just det som är skillnaden mellan samverkan och förhandling. En hållbar samverkanskultur över tid kräver därför ett gemensamt arbete och respekt för varandras roller.

I ett samverkanssystem ingår både arbetsmiljöarbete och medbestämmande. För att arbetsmiljöfrågorna i ett samverkansavtal ska omhändertas ska de omfatta hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser. Traditionellt arbetsmiljöarbete har handlat om att förebygga ohälsa och olycksfall. Ett hälsofrämjande arbetssätt är mer offensivt. Främjandet fokuserar på att stärka frisk- och hälsosfaktorer medan förebyggandet fokuserar på att förhindra och skydda.

Genom avtalen är det möjligt att reglera frågor som handlingsplaner, det systematiska arbetsmiljöarbetet, utbildning om arbetsmiljö, arbetsanpassning och rehabilitering samt företagshälsovård. För att samverkansavtal/arbetsmiljöavtal ska fylla sin funktion behövs noggrannhet i arbetet, samt att höga krav ställs på avtalens innehåll.

Struktur för samverkan

Ett samverkanssystem ska alltid utgå från medlemmarna och därmed arbetsplatsen. Arbetsplatsträffar kan vara ett inslag för en gemensam dialog kring frågor som rör verksamheten, inklusive hälso- och arbetsmiljöfrågor. Alla medarbetare ska delta och förväntas bidra på mötena, men på en arbetsplatsträff ska inte ett partsförhållande föreligga.

På övriga nivåer i organisationen och där partsförhållandet hanteras, sker samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och de anställdas fackliga organisationer i samverkansgrupper. Eftersom ett samverkansavtal ska utgå från medlemmarna och arbetsplatsen, är målet att det ska finnas samverkansgrupper på arbetsplatserna. I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamheten, dess utveckling och arbetsmiljön inför beslut respektive vid uppföljning av verksamheten. I lokal samverkansgrupp finns chef/arbetsgivare, lokala fackliga företrädare och skyddsombud, med koppling och kännedom om den aktuella verksamheten, representerade. Lokala samverkansgrupper kan finnas på flera nivåer inom organisationen och tillika utgöra skyddskommitté. Då det sker är en förutsättning att huvudskyddsombud närvarar på mötena.

Den centrala samverkansgruppen har det övergripande ansvaret för hur samverkanssystemet lokalt organiseras och frågor som berör organisationen som helhet. Den kan finnas på ett övergripande plan inom ett företag eller inom kommun eller landsting. Där finns chef/arbetsgivare, fackliga företrädare och skyddsombud representerade.

KOMMUNAL VILL:

- att samverkansavtal/arbetsmiljöavtal leder till ökat fackligt inflytande
- teckna centrala samverkansavtal/arbetsmiljöavtal som kan leda till lokala samverkansavtal/arbetsmiljöavtal
- att ombud/förhandlare på alla fackliga nivåer har kunskap om hur arbetsmiljöfrågor kan drivas i förhandlingar
- att EU-avtalen Arbetsrelaterad stress och Trakasserier och våld i arbetet, samt kommande EU-avtal inom området arbetsmiljö, tillämpas i kollektivavtal
- att när samverkansavtal tecknas ska det finnas en tydlig rättslig grund, där det tydligt framgår på vilket sätt avtalet grundas på arbetsmiljölagen
- att samverkansavtalet ska utgå från arbetsplatsen för att främja ett arbetsplatsnära fackligt arbete
- att det tydligt ska framgå vilka frågor som ska hanteras på arbetsplatsträffen kontra samverkansmötena.

Kommunal vill att ett samverkansavtal/arbetsmiljöavtal minst reglerar följande områden:

- Rutiner, resurser och organisationen för arbetsmiljöarbetet. Det ska bestämma formerna för den lokala partsamverkan. Det ska minst motsvara samverkansstrukturen som regleras i arbetsmiljölagen.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.
- Samverkan om arbetsorganisationen, inklusive bemanning och arbetstider, mellan arbetsgivare och skyddsombud.
- Innehåll och tidplan för arbetsmiljöutbildning och kompetensnivån i arbetsmiljö för skyddsombud, arbetsledare och personal med arbetsledande uppgifter.
- Kvalitetssäkrad företagshälsovård.
- Förhandlingsordning/samverkan för arbetsmiljöfrågor.

- Skyddsombud ska alltid finnas med i samverkansgrupp, då samverkansgrupp är tillika skyddskommitté.
- Hur arbetsgivaren ska bedriva arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

Arbetsplatsen

Skyddsombudet ska tillsammans med chefen bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen och förankra det på arbetsplatsträffen. Skyddsombud deltar i samverkansgruppen och ska sen återkoppla till arbetsplatsen och medlemmarna på arbetsplatsträffen.

Det är viktigt att skyddsombudet och andra fackliga företrädare får tillgång till handlingar i god tid innan samverkansgrupp, för att de ska kunna förbereda sig inför mötet och verka för medlemmarnas intressen.

Sektionen

Sektionen ansvarar för att det finns skyddsombud på alla arbetsplatser där det finns samverkansgrupper.

För att samverka och kommunikation mellan medlemmar och förtroendevalda ska fungera behöver medlemmar med förtroendeuppdrag få stöd i och information om hur de ska arbeta. Sektionens fackliga företrädare ansvarar för att se till att information om samverkan och samverkansformer inkluderas i introduktionen till nya förtroendevalda.

Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare ansvarar för att nyvalda skyddsombud får tillräcklig introduktion till det fackliga arbetet och därmed också för att förtroendevalda har kunskap om samverkan och om hur de ska arbeta i förhållande till medlemmar.

Avdelningen

Avdelningen ansvarar för de samverkansavtal som tecknas inom avdelningen. Avdelningen ska teckna lokala samverkansavtal/arbetsmiljöavtal på områden där det finns centralt förhandlade ramavtal. Avdelningen ska se till att det finns förtroendevalda och skyddsombud inom samverkanssystemet.

Arbetsmiljöansvarig ombudsman ska leda arbetet och säkerställa att arbetsmiljöfrågorna finns med i alla avtal med utgångspunkt från arbetsplatsen och skyddsombudets roll.

Förbundskontoret

Förbundskontoret ansvarar för avdelningsöverskridande företags samverkansavtal. Förbundskontoret ska se till att det finns förtroendevalda och skyddsombud i de centrala samverkansorganen.

Förbundskontoret ska se till att alla förhandlare på alla nivåer i organisationen har kunskap om hur arbetsmiljöaspekterna kan belysas och drivas i förhandlingsarbetet.

Företagshälsovård

Arbetsmiljöarbete syftar till att skapa en tillfredsställande arbetsmiljö som möjliggör friska arbetsliv för alla arbetstagare. Det kräver att arbetsmiljön tar hänsyn till arbetstagares olika förutsättningar och att rehabilitering erbjuds dem som drabbas av arbetsrelaterad ohälsa eller skada. En värdefull resurs i detta arbete är företagshälsovården. De kan komplettera arbetsgivarens kompetens och agera som en oberoende, partsgemensam expertresurs inom arbetsmiljöarbetet och rehabilitering. Med oberoende menas att den stödjer både arbetsgivare och arbetstagare i det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt att den självständigt väljer sina arbetsmetoder. Företagshälsovården är en viktig resurs för båda parter eftersom den kompletterar parternas kompetens och därmed möjliggör ett heltäckande förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete. Det medför att det är värdefullt för Kommunal att ha en gemensam vilja och strategi kring arbetet med och kravställandet på företagshälsovården.

KOMMUNAL VILL:

- att alla arbetstagare har tillgång till kvalitetssäkrad företagshälsovård, i första hand via avtal och i andra hand via lagstiftning
- att all företagshälsovård är en multidisciplinär, oberoende och professionell expertresurs med kunskaper om alla arbetsmiljöförhållanden hos arbetsgivaren
- att företagshälsovården används i det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet,
- att skyddsombud/skyddskommittéledamot deltar i samverkan för all upphandling som rör företagshälsovård och rehabiliteringstjänster
- att skyddsombud som deltar i upphandling av företagshälsovård har tillräckligt med kunskaper för att vara trygg i uppdraget, samt för att driva Kommunals krav.

Strategier och ansvarsfördelning

Frågan om företagshälsovård hanteras och beslutas i skyddskommittén. Finns ingen skyddskommitté ska arbetsgivaren och regionala skyddsombud gemensamt ta fram vilken företagshälsovård företaget ska ha. De lokala parterna ska ställa krav på företagshälsovårdens kompetensprofil utifrån vilka behov som finns i olika verksamheter. Kommunals företrädare behöver därför veta vilka krav som ska ställas samt veta vilka behov olika arbeten och branscher medför. Partsgemensam upphandling, styrning och uppföljning av företagshälsovårdens verksamhet är en förutsättning för att säkerställa att det blir en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt en partsgemensam resurs. Viktiga frågor i arbetet med företagshälsovård är även att den inkluderas i det förebyggande arbetet, samt att alla arbetsplatser har en ansluten företagshälsovård som är tillgänglig för alla arbetstagare.

Kvalitetssäkrad företagshälsovård

Med oberoende och kvalitetssäkrad företagshälsovård menar Kommunal verksamhet som:

- syftar till utveckling av goda arbetsförhållanden och god hälsa inom arbetslivet
- kompletterar arbetsgivarens kompetens och fungerar som en samtalspartner till både arbetsgivarens företrädare, skyddsombud och den lokala fackliga organisationen
- verkar på ett professionellt och oberoende sätt gentemot arbetsgivare och arbetstagare
- kan utbilda både arbetsgivare och arbetstagare inom arbetsmiljöområdet
- ger förutsättningar för medlemmar att på eget initiativ kontakta företagshälsovården utan arbetsgivarens godkännande
- verkar inom förebyggande arbetsmiljöarbete och inom sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen
- arbetar för att främja arbetsförhållanden, förebygga risker i arbetet, förebygga sjukdomar som påverkar arbetsförmåga i anslutning till eller till följd av arbete, samt stärka rehabilitering och återgång till arbete
- kan identifiera och analysera samband mellan arbetsmiljö, organisation, hälsa och produktivitet, samt beskriva analysens konsekvenser för hela arbetsorganisationen
- har yrkesutbildad personal med specialistkompetens eller motsvarande inom de områden som arbetet och branschen kräver för ett heltäckande och förebyggande arbetsmiljöarbete.

Arbetsplatsen, skyddsombud och skyddskommittéledamöter

Hur ska skyddsombud/skyddskommittéledamöter arbeta för att se till att företagshälsovård med rätt kompetens ansluts till arbetsplatsen?

Frågor om företagshälsovård ska behandlas i skyddskommittén. Kommunal vill att det ska göras en partsammansatt utredning inför beställningen av företagshälsovård. I den kan parterna gemensamt ta reda på vilken form av företagshälsovård det finns behov av och som därmed ska beställas. Förslagsvis kan upphandlingen påbörjas med den partsammansatta utredningen som gör en behovsinventering och behovsanalys för att ta reda på vilka risker och arbetsmiljöproblem arbetsplatsen möter. I utredningen ska ledamöter från skyddskommittén medverka och minst ett av dessa ska vara skyddsombud. Den lokala fackliga sektionen ska se till att utredningen görs. Vidare bör prioriteringar göras och en handlingsplan upprättas. Därefter väljs en företagshälsovårdsleverantör och samarbetet inleds. Efter det ska uppföljning och utvärdering göras. Se LO:s skrift *Företagshälsovård – en handledning från LO och LO-förbunden, Råd vid upphandling och samarbete*

med företagshälsovård som tagits fram inom ramarna för det partsgemensamma arbetet med FAS (Förnyelse, Arbetsmiljö, Samverkan). Se även Prevents *Att köpa arbetsmiljö- och hälsojänster* för utförligare beskrivningar av partsgemensam upphandling av kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Kommunal vill att följande frågor ska tas upp i behovsanalyser och utredningar av företagshälsovård:

- arbetsförhållanden i dag och hur arbetsförhållanden bör se ut
- rutiner för sjukfrånvaro, rehabilitering och arbetsskade- och tillbudsanmälan
- arbetsmiljörelaterade frågor som kan behövas hanteras i framtiden
- rutiner för att förebygga och hantera fysiska och sociala risker såsom:
 - buller
 - ergonomi
 - kemiska hälsorisker
 - stress
 - hot och våld
 - otydlig ansvarsfördelning
 - ensamarbete
 - kränkande särbehandling
 - rutiner för protokoll från skyddskommittén, skyddsronder och arbetsplatsträffar
 - rutiner för inventering av fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker
 - sjukfrånvarostatistik
 - dokumentation över arbetsskador, tillbud, övertid och mertid
 - den egna kompetensen i arbetsmiljöfrågor

Följande kompetenser ska finnas inom företagshälsovården:

- Företagsläkare
- Företagssköterska
- Arbetsmiljöingenjör
- Beteendevetare
- Fysioterapeut (sjukgymnast)
- Hälsovetare

Det finns regler som styr företagshälsovården och som kan användas i arbetet för att alla medlemmar ska ha tillgång till kvalitetssäkrad företagshälsovård.

- I arbetsmiljölagen 3 kap. 2c § anges att arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.
- Arbetsmiljöverkets författning AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete tar sikte på det förebyggande arbetet som arbetsgivaren är skyldig att bedriva. Där anges bland annat att arbetsgivaren ska anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, om den egna kompetensen inte räcker. När hjälpen anlitas ska den vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.
- I arbetsmiljölagen 3 kap. 2a § framgår det att arbetsgivaren ska ha en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som svarar mot de krav som ställs i arbetsmiljölagen och kap. 22 i lagen om allmän försäkring.
- Bland övriga regler med anknytning till arbetslivsinriktad rehabilitering är lagen om sjuklön, förordning om rehabiliteringsersättning och avtal mellan arbetsmarknadens parter.
- Kollektivavtal kan innehålla regler om arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård med viss kvalitet och inriktning.

Hur ska skyddsombud/skyddskommittéledamöter agera om arbetsplatsen saknar anslutning till företagshälsovård? Eller om arbetsgivaren motarbetar/inte vill samverka/inte vill ha avtal/tolkar lagen annorlunda/inte inkluderar i systematiskt arbetsmiljöarbete?

Om anslutning till företagshälsovård saknas för att arbetsgivaren av någon anledning inte vill ansluta sig kan skyddsombudet informera om att arbetsmiljölagen tydligt kopplar ihop företagshälsovård med det systematiska arbetsmiljöarbetet, att arbetsgivare ska förse arbetsplatsen med den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver, samt att företagshälsovård i första hand är en förebyggande resurs som ska verka på arbetsplatsen innan eventuella olyckor eller ohälsa inträffar. Skyddsombudet/ledamoten kan kontrollera om branschens eller arbetsplatsens kollektivavtal säger något om företagshälsovård som kan användas för att starta arbetet med att upphandla företagshälsovård.

Om företagshälsovård inte behandlas i kollektivavtalet kan ett skyddsombud begära ett möte med arbetsgivaren. Inför mötet är det en bra idé att göra en lista på argument för kvalitetssäkrad företagshälsovård, varför det är viktigt för verksamheten och arbetstagarna, samt vad arbetsplatsen kan använda den till. Skyddsombudet kan ta hjälp av sektionen i förberedelserna. I de fall arbetsgivaren inte har en samsyn gällande sina skyldigheter kan skyddsombudet och sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/ arbetsmiljösamordnare vända sig till arbetsmiljöansvarig ombudsman för stöd. Samma process är aktuell om arbetsgivaren inte inkluderar företagshälsovård i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Om anslutning till företagshälsovård saknas och parterna är överens om att upphandla företagshälsovård är ett första steg att genomföra en partsgemensam utredning, som tidigare beskrivits, för att få kunskap om arbetsplatsens behov. En utredning kan till exempel startas genom att en arbetsgrupp startas via skyddskommittén, om en sådan finns.

Om arbetsgivaren ska upphandla företagshälsovård men inte vill samverka med facket, kan skyddsombudet försöka argumentera för att företagshälsovård är en partsgemensam resurs. Om det inte fungerar kan skyddsombudet ta hjälp av sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare som vidare kan kontakta arbetsmiljöansvarig ombudsman på avdelningen som kan begära överläggning med arbetsgivaren. Att en skyddskommittéledamot inte får inflytande i frågan om företagshälsovård kan räknas som ett hindrande av ledamoten. I vissa fall, exempelvis om arbetsgivaren generellt motverkar samverkan med facket, kan det vara aktuellt att dra upphandlingen av företagshälsovård till en tvisteförhandling, eftersom arbetsgivaren eventuellt bryter mot kollektivavtal, arbetsmiljölagen eller medbestämmandelagen.

Hur ska skyddskommittéledamöter agera om skyddskommittén inte är överens om vilka behov av företagshälsovård som finns?

En skyddskommitté kan inte fatta bindande beslut vid oenighet. Om det inte går att komma överens kan en ledamot begära att Arbetsmiljöverket prövar frågan och kommer med ett yttrande.

Hur ska skyddsombud/skyddskommittéledamöter agera om arbetsplatsen är ansluten till företagshälsovård som inte fyller arbetsplatsens behov eller inte fyller Kommunals kvalitetskrav?

Om det finns brister i ansluten företagshälsovård, i form av att leverantören saknar viss kompetens, eller om det är fel på avtalet, ska frågan upp i skyddskommittén, eller i motsvarande samverkan. Där kan begäras att brister åtgärdas. Där kan skyddsombudet argumentera för att kompletterande tjänster behövs och att avtalet därmed behöver omförhandlas. Om felet inte ligger i avtalet utan att upphandlad företagshälsovård inte uppfyller sina åtaganden handlar frågan istället om att leverantören behöver åtgärda brister och att en omförhandling kan vara nödvändig av den anledningen.

Hur ska skyddsombudet/skyddskommittéledamöter agera för att se till att alla medlemmar har tillgång till samt känner till hur de kan använda företagshälsovård?

Skyddsombudet/skyddskommittéledamöter ska bevaka att avtal inte hindrar vissa eller alla arbetstagare från att ta kontakt med företagshälsovård utan arbetsgivarens godkännande, att tillgången inte är tidsbegränsad, att löneavdrag inte görs för besök hos företagshälsovård på arbetstid eller inte innehåller annat som hindrar arbetstagare från att vända sig till företagshälsovård. Om avtal på något sätt hindrar arbetstagare från att använda företagshälsovård ska skyddsombudet/skyddskommittéledamoten se till att frågan tas upp i skyddskommittén eller motsvarande samverkan om arbetsplatsen inte har en skyddskommitté.

Skyddsombudet kan även spela en viktig roll i att informera sina arbetskamrater om företagshälsovård och förklara dess syfte.

Så kallade "nollavtal" kan utgöra ett hinder för arbetstagarna att få kontakt med företagshälsovård. Nollavtal innebär kortfattat att företagshälsovård endast kopplas in när arbetsgivaren anser att behov uppkommit. De riskerar att placera företagshälsovård utanför det systematiska arbetsmiljöarbetet och otillgängliggöra företagshälsovård för arbetstagarna. Företagshälsovården ska vara förebyggande och ha god kännedom om arbetsplatsen, det kräver bättre avtal än nollavtal. Att motverka att nollavtal skrivs är därmed ett sätt för skyddsombuden/skyddskommittéledamöter att tillgängliggöra företagshälsovård för alla på arbetsplatsen.

Sektionen

Hur ska sektionen arbeta för att kvalitetssäkrad företagshälsovård upphandlas och används i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare har till uppgift att bistå skyddsombuden/skyddskommittéledamöterna i upphandlingen av och beslutsfattandet om företagshälsovård i skyddskommittén. Sektionens fackliga företrädare med ansvar för arbetsmiljöfrågor/arbetsmiljösamordnare ska se till att alla skyddskommittéledamöter samlas inför sammanträden, för att ledamöterna ska få tillfälle att diskutera frågan och driva en gemensam linje i skyddskommittén. De ansvariga på sektionsnivå ska även se till att skyddskommittéledamöterna har den kunskap som krävs för att driva Kommunals linje i samverkan.

Avdelningen

Avdelningens ombudsmän ska stötta regionala skyddsombud och fackliga förträdare på sektionerna i samtal med arbetsgivare om företagshälsovård genom att bistå med kunskap. Vid behov kan ombudsmän stötta de fackliga företrädarna genom att träffa arbetsgivare om upphandling och andra frågor som rör företagshälsovård. Arbetsmiljöansvarig ombudsman ansvarar för att ombudsmän, regionala skyddsombud samt sektionernas arbetsmiljösamordnare har grundläggande kunskap i att upphandla företagshälsovård.

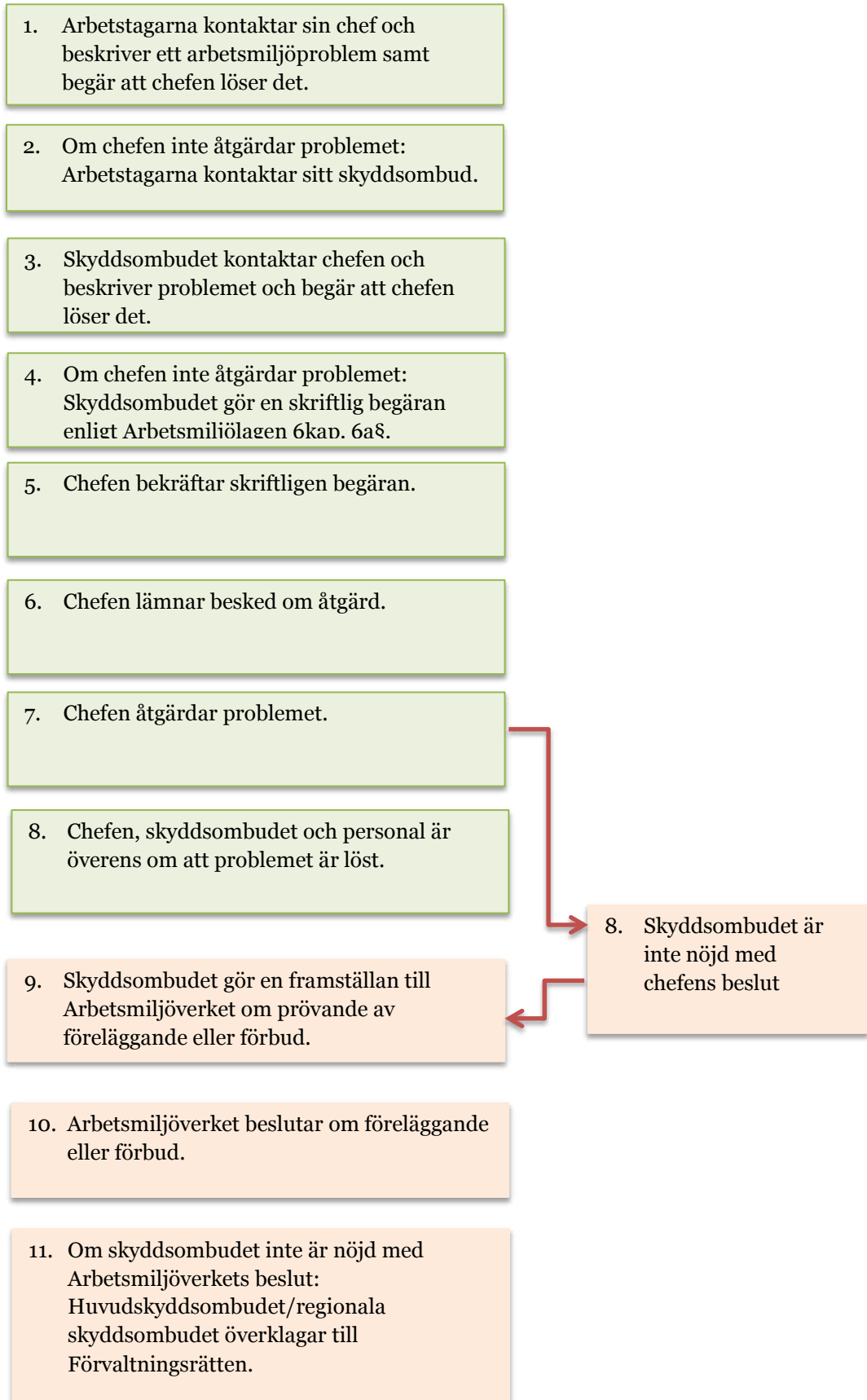
Arbetsmiljöansvarig ombudsman ska säkerställa att regionala skyddsombud har den utbildning som krävs inom området.

I arbetet med lokala kollektivavtal ska avdelningens ombudsmän verka för att avtala om företagshälsovård enligt Kommunals kvalitetskrav.

Förbundskontoret

Förbundskontoret ska arbeta för att avtala om företagshälsovård i centrala kollektivavtal enligt kvalitetskraven samt bedriva opinion för att alla arbetstagare inom Kommunals organisationsområde ska ha en företagshälsovård enligt förbundets ställningstagande.

BILAGA 1. EN ARBETSMILJÖFRÅGAS VÄG



BILAGA 2. TYSTNADSPLIKT

Skyddsombudet eller skyddskommittéledamoten får trots tystnadsplikt lämna uppgiften vidare till en ledamot i den fackliga organisationens styrelser eller till sakkunnig i arbetsmiljöfrågor på förbundskontoret. Skyddsombudet/ledamoten måste dock underrätta mottagaren om tystnadsplikt. Görs inte detta så får uppgiften inte lämnas över.

Vid arbetsanpassning och rehabilitering gäller samma regler som ovan.

Om ett skyddsombud/ledamot i skyddskommittén genom samtal med en arbetstagarare fått ta del av dennes personliga förhållanden så ska ombudet/ledamoten fråga berörd arbetstagarare om det är okej att föra uppgifterna vidare till ledamot i den fackliga styrelsen eller till sakkunnig i arbetsmiljöfrågor på förbundskontoret under förutsättning att dessa då binds av tystnadsplikt. Säger arbetstagararen nej så måste detta respekteras.

Skyddsombud och skyddskommittéledamöter samt den som deltagit i arbetsanpassning – och rehabiliteringsverksamhet har tystnadsplikt och sekretess. Detta är reglerat i arbetsmiljölagen respektive offentlighets- och sekretesslagen. Vilket regelverk som gäller beror på om skyddsombudet har en privat eller offentlig arbetsgivare.

Huvudregeln är dock att skyddsombudet inte får lämna information vidare som kan skada arbetsgivaren.

Tystnadsplikt för skyddsombud/skyddskommittéledamot inom privat verksamhet

Arbetsmiljölagen 7 kap 13 §.

Skyddsombudet får inte röja eller utnyttja den information som de fått genom sitt uppdrag när det handlar om:

- Yrkeshemligheter
- Arbetsförfarande
- Affärsförhållanden
- Enskilda personers förhållanden

Skyddsombudet kan ändå föra en uppgift vidare trots att det kan skada om:

- Arbetsgivaren och arbetstagararen samtycker
- Det finns stöd i speciella lagregler
- Det finns en nödsituation och någons liv är i fara

Sekretess för skyddsombud/skyddskommittéledamot inom offentlig verksamhet.

Offentlighets- och sekretesslagen 10 kap 11-14 §§ samt 12 kap 2 §

- Skydd för människors personliga förhållanden
- Skydd för det allmännas ekonomiska intressen

Ett skyddsombud/ledamot har rätt att använda sig av sekretessbelagda uppgifter för sitt uppdrag, under förutsättning att ombudet ej röjer uppgiften till någon annan. Detta innebär exempelvis att skyddsombudet ej får berätta för sina arbetskamrater om vem som lämnat uppgiften.

Om ett skyddsombud/regionalt skyddsombud eller ledamot i skyddskommittén bryter mot tystnadsplikt/sekretess så kan denna dömas till böter eller fängelse.

BILAGA 3. HÄNVÄNDELSEORDNING (ARBETSMILJÖLAGEN 6 KAP 6a §)

Om ett skyddsombud/regionalt skyddsombud anser att det inom dennes skyddsområde behöver göras en arbetsmiljöförbättring, eller en viss undersökning för att kontrollera arbetsmiljöförhållandena, ska skyddsombudet/regionala skyddsombudet påtala detta till den närmaste chefen på arbetsplatsen. Sker ingen åtgärd ska skyddsombudet/regionala skyddsombudet göra en skriftlig begäran enligt 6 kap 6a § i arbetsmiljölagen.

Chefen ska genast lämna en skriftlig bekräftelse på begäran. Chefen ska sedan ”utan dröjsmål” lämna ett besked till skyddsombudet/regionala skyddsombudet över hur han/hon ska hantera begäran. Kommunals tolkning av ”utan dröjsmål” är att skyddsombudet/regionala skyddsombudet ska få ett besked av chefen när han/hon överlämnar begäran om åtgärd.

Skyddsombudet/regionala skyddsombudet ska i sin hänvändelse ange hur lång tid chefen har på sig att göra en åtgärd. Har inte detta gjorts, så får ”skälig tid” bedömas från fall till fall, med hänsyn till omständigheterna. Åtgärddar inte chefen begäran eller undersökningen inom den satta tidsramen ska skyddsombudet/regionala skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket för prövande av föreläggande eller förbud.

BILAGA 4. HÄNVÄNDELSEORDNING I EN ARBETSTIDSFRÅGA (ARBETSTIDSLAGEN 19A §)

Enligt arbetstidslagen 19a § har skyddsombud/regionala skyddsombud befogenhet att kontrollera efterlevnaden av reglerna i arbetstidslagen, samt vid behov ingripa mot chefen. Skyddsombudets/regionala skyddsombudets kontrolluppgift handlar om att motverka att chefen missbrukar reglerna om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid.

I arbetstidslagen 19a § anges hur skyddsombudet ska utöva sin kontrollfunktion. Bestämmelserna är uppbyggda på samma sätt som de i 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen. I det fall skyddsombud har anledning att misstänka att uttag av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid sker i en omfattning som strider mot arbetstidslagen ska skyddsombudet göra en skriftlig framställan till chefen om att vidta åtgärder.

I framställan ska skyddsombudet/regionala skyddsombudet påtala att det enligt dennes uppfattning i strid mot lagen sker uttag av exempelvis extra övertid eller att risk föreligger att chefens tillämpning kan leda till detta. Skyddsombudet/regionala skyddsombudet ska också kontrollera efterlevnaden, samt framställa till chefen att utreda och ge besked om förekomsten av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid, samt motivet i de fall detta har förekommit.

Chefen ska i detta fall genast lämna en skriftlig bekräftelse på mottagandet av skyddsombudets framställan, samt lämna besked om vad som kommer att göras. Får skyddsombudet/regionala skyddsombudet inte något besked, eller om chefen avslår framställan, kan skyddsombudet/regionala skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med begäran om föreläggande eller förbud.

Befogenheten för skyddsombud/regionala skyddsombud att kontrollera efterlevnaden och ingripa mot chefen gäller bara i de fall kollektivavtal inte har träffats om extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid. Finns det kollektivavtalsreglering i dessa frågor sköts kontrollen av Kommunal lokalt.

19a § arbetstidslagen ger inte skyddsombudet/regionala skyddsombudet någon befogenhet att kontrollera efterlevnaden av reglerna om allmän övertid och allmän mertid. Av arbetsmiljölagen följer att chefen utifrån sina skyldigheter har att beakta arbetstidens längd och frågor om arbetstidens förläggning. Eftersom arbetsmiljölagen är tillämplig på dessa frågor innebär det att skyddsombudet/regionala skyddsombudet med stöd av 6 kap. 4 § har befogenhet att övervaka att uttag av såväl allmän som extra övertid och mertid samt nödfallsövertid inte innebär risker ur arbetsmiljösynpunkt. I sådana situationer åberopar skyddsombudet arbetsmiljölagen och inte arbetstidslagen.

BILAGA 5. SKYDDSOMBUDSSTOPP (ARBETSMILJÖLAGEN 6 KAP. 7 §)

Allvarlig och omedelbar fara för liv eller hälsa

Om det finns en omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarens liv eller hälsa ska skyddsombudet stoppa arbetsuppgiften. Innan skyddsombudet/regionala skyddsombudet gör detta ska han/hon påtala problemet till närmaste chef och lämna förslag på åtgärd. Åtgärder inte chefen detta genast så ska skyddsombudet/ regionala skyddsombudet avbryta arbetsuppgiften.

Faran för liv ska vara överhängande. Skyddsombudet/regionala skyddsombudet kan inte stoppa arbetet om faran uppstår en eller flera dagar framåt i tiden. Finns det en allvarlig fara för arbetstagarens framtida hälsa kan skyddsombudet stoppa arbetsuppgifter.

Avbryter skyddsombudet arbetsuppgiften utan fog så finns en risk att arbetstagarna blir utan lön.

Ensamarbete

Skyddsombudet/regionala skyddsombudet kan stoppa ett ensamarbete om det finns en särskild risk att arbeta ensam. Det är inte själva ensamarbetet som sådant som stoppas utan risken.

Vad ska skyddsombudet/regionala skyddsombudet tänka på innan, under och efter en stoppad arbetsuppgift?

Påtala faran för chefen samt lämna förslag till åtgärd, ifall chefen inte åtgärder faran så ska skyddsombudet/regionala skyddsombudet stoppa arbetsuppgiften.

1. Skyddsombudet/regionala skyddsombudet stoppar arbetet.
 - Ska ske skriftligt.
 - Vara tydligt.
 - Klart framgå vad som ska stoppas.
 - Vem det berör.
 - Vilket klockslag och datum stoppet gjordes.
 - Se till att chefen och de som berörs av stoppet förstår innebörden av det.
 - Chefen ska skriva under.
2. Det går inte att stoppa en arbetsuppgift en eller flera dagar framåt i tiden utan stoppet ska göras när det råder fara för liv och hälsa.
3. Om skyddsombudet/regionala skyddsombudet och chefen inte är ense om faran så ska chefen kontakta Arbetsmiljöverket.

Forts nästa sida ▷

4. Skyddsombudet/regionala skyddsombudet kan göra en skriftlig överenskommelse om åtgärd med chefen.
5. Om Arbetsmiljöverket öppnar upp stoppet utan någon åtgärd ska skyddsombudet vända sig till sitt huvudskyddsombud/ regionala skyddsombud om ett sådant finns. Huvudskyddsombudet/regionala skyddsombudet ska då överklaga Arbetsmiljöverkets beslut. Finns det inget huvudskyddsombud/regionalt skyddsombud kan skyddsombud själv överklaga (se överklagan av beslut).

Ignorerar eller bryter chefen eller anställd mot stoppet ska skyddsombudet/regionala skyddsombudet omgående kontakta avdelningsombudsman. Ombudsmannen ska ta upp en tvist med chefen på grund av att denna kränker skyddsombudet/regionala skyddsombudet.

BILAGA 6. SKYDDSREGLER FÖR SKYDDSOMBUD/ REGIONALA SKYDDSOMBUD OCH SKYDDSKOMMITTÉLEDAMÖTER

Om skyddsombudet känner sig hindrat ska det kontakta lokal facklig organisation, som i sin tur ska ta kontakt med ansvarig ombudsman på avdelningen.

Om det föreligger ett samband mellan intrång i skyddsombudets uppdrag, eller ledamoten av skyddskommitténs uppdrag, och som bestämmelserna i arbetsmiljölagen 6 kap. 10 och 15 §§, förtroendemannalagen och medbestämmandelagen skyddar, kan arbetsgivaren vara skadeståndsskyldig.

Avdelningen ska då i en tvisteframställan kräva skadestånd, enligt 6 kap 11 § arbetsmiljölagen, 10 § förtroendemannalagen och 64 § medbestämmandelagen.

Ett skadestånd kan vara både ekonomiskt och allmänt.

- Ekonomiskt – den ekonomiska förlust skyddsombudet drabbats av genom arbetsgivarens eller annan arbetstagares förseelse.
- Allmänt – kompensation skyddsombudet får för det psykiska obehag som förseelsen åstadkommit honom/henne.

Arbetsmiljölagen – allmänt och ekonomiskt skadestånd till skyddsombudet.
Förtroendemannalagen – allmänt och ekonomiskt skadestånd till skyddsombudet samt allmänt skadestånd till Kommunal.

Förhandling påkallas enligt medbestämmandelagen.

Även brottsbalken har ett antal bestämmelser som kan komma ifråga (3-5 kap). Exempelvis misshandel och vållande till kroppsskada, olaga hot, förtal och förolämpning. Till skillnad från arbetsrättsliga lagar så hanteras frågor om brott mot brottsbalken av polis och åklagare. Skyddsombudet kan enskilt eller tillsammans med förbundet anmäla händelsen till dessa för vidare hantering. Åklagaren beslutar om åtal ska väckas. Om åtal väcks kan skyddsombudet få skadestånd. Det finns även en möjlighet att väcka enskilt åtal för förtal.

Det finns två tidsgränser. För att inte förlora rätten att föra talan i domstol ska motparten underrättas inom fyra månader från det att facket fått kännedom om frågan eller senast inom två år efter händelsen. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med förhandlingsordning hanteras tvisten oftast i en tvisteförhandling. Ofta löser sig då tvisten.

Den andra tidsgränsen gäller att väcka talan i domstol. Lokal och central tvisteförhandling måste först avslutas, sedan har facket fyra månader på sig att väcka talan.

Innan tvist av hindrande av skyddsombud behöver en utredning göras.

Att undersöka:

- Är skyddsombudet medlem i Kommunal?
- Har arbetstagarna på arbetsplatsen fått föreslå vem som ska vara skyddsombud?
- Har det varit ett utlyst möte, där det framgår att det är dags att föreslå nytt skyddsombud?
- Har arbetstagarna på arbetsplatsen skrivit under blanketten ”Förslag till skyddsombud”?
- Är skyddsombudet vald på ett styrelsemöte?
- Finns det ett protokoll på att skyddsombudet är vald?
- Är skyddsombudet anmält till arbetsgivaren med:
 - Namn?
 - Adress?
 - Personnummer?
 - Skyddsområde?
 - Ersättare eller ordinarie?
 - Mandattid?

Att utreda:

- Brukar arbetsgivaren kalla skyddsombudet vid liknande frågor?
- Brukar arbetsgivaren informera skyddsombudet vid liknande frågor?
- Är frågan behandlad i något annat forum:
 - Förhandlad enligt medbestämmandelagen?
Vad framkom?
Ej behandlad?
 - Behandlad i skyddskommittén?
Vad framkom?
 - Ej behandlad?
 - Behandlad i samverkansgrupp?
 - Vad framkom?
 - Ej behandlad?

Arbetsmiljö kan definieras till de förhållanden i arbetet som påverkar arbetstagarnas välmående. Nästintill allt på en arbetsplats räknas därmed till arbetsmiljön. En god arbetsmiljö är en förutsättning för att medlemmar ska orka arbeta ett helt arbetsliv, tjäna en heltidslön, få en pension som går att leva på och samtidigt leva ett friskt liv. Kommunal arbetar därför på olika sätt för att säkra och förbättra medlemmars arbetsmiljö och förutsättningar för ett friskt arbetsliv. Den fackliga kampen för rätt lön, rätt arbetstid, rätt utbildning och yrkesutveckling syftar till att förbättra medlemmars arbetsvillkor och hälsa. Hela den fackliga kampen är, med andra ord, en del av arbetet för en god arbetsmiljö i alla Kommunals branscher. Den här rapporten sammanfattar hur Kommunal arbetar för detta, i bilagan bifogas några utdrag ur aktuell lagstiftning som rör arbetsmiljöarbetet.