

Att samverka för en bättre arbetsmiljö

Arbetsmiljön är ytterst alltid arbetsgivarens ansvar. Det är arbetsgivaren som delegerar till cheferna att ansvara för arbetsmiljöarbetet – se till att det finns arbetsmiljöpolicys, göra riskbedömningar med handlingsplaner, skyddsronder, uppföljningar och annat. Samtidigt säger det sig själv att det bästa är att alla medarbetare har möjlighet att påverka sin egen arbetsmiljö tillsammans med chefen. Att medarbetare och chef – fack och arbetsgivare – tillsammans arbetar med arbetsmiljöfrågor brukar kallas för *samverkan*, och det finns ofta kollektivavtal för hur denna samverkan ska gå till.

Samverkansavtalet är ett kollektivavtal som finns på många arbetsplatser. Det innehåller en vidareutveckling av Medbestämmandelagen och Arbetsmiljölagen. I samverkansavtalet, som fack och arbetsgivare kommit överens om, finns beskrivet hur man lokalt ska arbeta för att skapa större inflytande för dig som arbetstagare. Det gäller till exempel arbetsplatsträffar där medarbetare och chef tar upp och diskuterar viktiga frågor som rör arbetet, eller formerna för utvecklingssamtal och hur ni ska genomföra kompetensutveckling.

Olika sätt att få inflytande genom samverkan

Som medarbetare har du inflytande över ditt arbete och arbetsmiljö på olika sätt.

Du ska ha minst ett årligt *utvecklings-/medarbetarsamtal* med din chef, där ni diskuterar dina arbetsuppgifter, lönen, din arbetssituation och hur ni tänker er att det ska se ut i framtiden. Du delar med dig av tankar och funderingar om verksamheten och bidrar med dina idéer och förslag. Det årliga lönesamtalet är också ett tillfälle att ta upp frågor och önskemål om dina arbetsvillkor och utvärdera det ni kommit överens om i utvecklingssamtalet.

Arbetsplatsträffar/personalmöten är regelbundna möten för alla medar-

betare och chefen på en arbetsplats. På arbetsplatsträffen diskuterar och beslutar ni gemensamt om frågor som rör arbetsplatsen och de löpande verksamhetsfrågorna.

Samverkansgruppen är det forum där skyddsombud och arbetsgivare träffas regelbundet för att ha en dialog kring arbetsmiljöfrågor.

Inget samverkansavtal?

Samverkansavtal finns inte på alla arbetsplatser. Men det innebär inte att arbetsgivaren kommer undan sitt ansvar för arbetsmiljön, eller att ni inte har möjligheter till inflytande. I *Arbetsmiljölagen* står det att samverkan ska ske kring arbetsmiljön på arbetsplatsträffen. Det står också att det måste finnas en *skyddskommitté* hos alla arbetsgivare med mer än femtio anställda – skyddskommittén består av fackliga representanter och arbetsgivare och ska bevaka och agera så att arbetsgivaren tar sitt ansvar för arbetsmiljön. (På arbetsplatser som har samverkansavtal ersätts skyddskommittén av samverkansgruppen) Det står också i lagen att riskbedömningar ska göras innan man tar beslut om förändringar i organisationen. *Medbestämmandelagen*, MBL, slår fast att du som anställd har rätt till medinflytande på arbetsplatsen och att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med facket innan beslut om förändringar i verksamheten eller ändrade förhållanden för enskilda arbetstagare.

Hos arbetsgivare med få anställda kan det hända att det inte finns något skyddsombud. För de arbetsplatserna finns ett så kallat *regionalt skyddsombud* knutet till varje SKTF-center. Det betyder att alla SKTF-medlemmar har ett skyddsombud att vända sig till, även om man inte valt något på arbetsplatsen. Förresten finns det inget som hindrar att man har en skyddskommitté även på en mindre arbetsplats.

Tips för en bra arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffen eller personalmötet är din chans att ta ansvar för den gemensamma arbetsmiljön. Det bästa är att ha möten varje vecka. Dagordningen och eventuella handlingar ska ni få några dagar i förväg – om du har en fråga du vill ta upp, säg helst till i förväg så det kommer med på dagordningen.

Arbetsplatsträffen är inte chefens informationsmöte, utan ni ska gemensamt komma fram till bra sätt att arbeta på. Vad vill du? Det ska vara högt i tak. Om du ändå känner att du har svårt att uttrycka åsikter som avviker från chefen eller arbetskamraterna, prata med skyddsombudet.

När något inte är bra

Det kan vara smått eller stort, ofta eller sällan, men på alla arbetsplatser finns det saker som kan bli bättre. Vi har redan konstaterat att det är arbetsgivarens ansvar att åtgärda bristerna. Samtidigt är det alla medarbetares ansvar att säga till så fort man märker ett problem. Det finns olika sätt att ta upp arbetsmiljöfrågor beroende på vad frågan gäller, men en huvudregel är att inte låta det dra ut på tiden och hoppas att det löser sig ändå. Det gör det oftast inte.

Prata direkt med din chef – lösningen är kanske enkel och chefen kanske helt enkelt inte visste om att det var ett problem för dig.

Är det bara du själv som berörs av problemet? Ta i så fall upp frågan med chefen eller skyddsombudet.

Ta upp problemet till diskussion på en arbetsplatsträff, om det är fler som berörs. Där försöker ni komma fram till en gemensam lösning. Glöm inte att anmäla frågan i förväg så att den kommer med på föredragningslistan. Tänk på att det inte är lämpligt att diskutera enskilda medarbetare på en arbetsplatsträff – personliga frågor är bättre att ta upp med skyddsombudet eller chefen.

Ta upp frågan med ditt skyddsombud, som för den vidare till arbetsgivaren. Skyddsombudet som ni väljer på arbetsplatsen har enligt lagen viktiga befogenheter som följer med uppdraget, och får också utbildning av arbetsgivaren och SKTF. Skyddsombudet kan till exempel kräva att arbetsgivaren gör en skriftlig plan på hur ett fel ska åtgärdas och hon har till och med rätt att stoppa arbetet om det innebär omedelbar allvarlig risk för liv och hälsa. Arbetsmiljöinspektionen hjälper till i de fallen.

Om det ändå inte ordnar sig? Arbetsgivaren är som sagt skyldig att åtgärda de problem som kommer upp, men om det ändå inte händer något ska ni kontakta ert SKTF-center som hjälper er att driva frågan vidare.



Diskutera!

Har ni ett lokalt samverkansavtal på er arbetsplats? Känner alla till vad som står i det? Tycker ni att ni följer det som står i samverkansavtalet? Behöver det utvecklas?

Vad ingår i arbetsmiljöpolicyen på er arbetsplats? Känner alla till den? Är det en bra policy? Används den på rätt sätt?

Hur ofta har ni arbetsplatsträffar? Känner alla att de har möjlighet att säga vad de tycker, även kritiska åsikter? Vad kan ni göra tillsammans med chefen för att göra arbetsplatsträffen bättre?

Hur gör ni när något inte är bra i er arbetsmiljö? Har ni något exempel på när det fungerat bra att lösa ett arbetsmiljöproblem?

Vilka kollektivavtal följer ni? Vad står det till exempel om inflytande, utveckling och arbetstid i det?

Mer bra att läsa

- Samverkansavtalet (om du är anställd i kommun och landsting)
- Det lokala samverkansavtalet (om ni har det)
- Arbetsmiljöpolicyen för arbetsplatsen
- Ert kollektivavtal – det finns att läsa på www.sktf.se/avtal
- Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet www.av.se
- Föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 och 2003:4 www.av.se