



*Vi är
vården*

VÄGLEDNING

Stöd i uppdraget som skyddsombud under pågående pandemiutveckling



Arbetsgivaren ansvarar för medarbetarnas arbetsmiljö

Som förtroendevald i Vårdförbundet är du även skyddsombud. Skyddsombudsuppdraget är att säkerställa att arbetsgivaren bedriver ett arbetsmiljöarbete för en god arbetsmiljö i linje med arbetsmiljölagen.

Samhällets förmåga att klara av den pågående pandemin av corona/covid-19 är beroende av att du och dina kollegor får arbeta under säkra förhållanden i en god arbetsmiljö, med rätt utrustning och skydd för en god vård. Det är en rättighet som ska finnas på alla arbetsplatser. Skyddsombudet är viktigt för att få en positiv utveckling i arbetsmiljöarbetet.

Informationen här är ett stöd till dig som är förtroendevald och skyddsombud på arbetsplatsen. Prata med dina kollegor om hur det ser ut hos er. Tillsammans kan ni arbeta systematiskt och långsiktig för en hållbar arbetsmiljö. Ta också gärna upp frågan om att utse fler förtroendevald tillika skyddsombud på din arbetsplats, så att ni kan att stötta varandra.

Vikten av skyddsombud – du behövs!

Varje arbetsplats bör ha ett skyddsombud. Ett riktvärde enligt arbetsmiljölagen är minst ett skyddsombud per fem medarbetare. Dessutom ska det alltid finnas fler skyddsombud "om arbetsförhållandena kräver detta" (AML, kap 6 § 2), vilket skyddsombuden avgör.

Skyddsombudsuppdraget på arbetsplats är viktigt och under rådande omständigheter viktigare än någonsin. Du som redan är skyddsombud kan vara avgörande för att säkra medlemmarnas arbetsmiljö. Du behövs, nu och framöver!

Så arbetar Vårdförbundet för att skydda och stötta medlemmar under pandemin

Vårdförbundet är aktivt på alla nivåer för att skydda, stötta och driva våra medlemmars frågor under den pågående krisen. Vi påverkar både arbetsgivare och politiker. Centralt följer vi utvecklingen löpande, gör analyser och tar fram underlag för resten av organisationen. Bland annat fyller vi löpande på frågor och svar på vår webbplats: www.vardforbundet.se/faq-corona

Vårdförbundet lokalt hanterar enskilda medlemsärenden och stöttar förtroendevalda på arbetsplatser. Ditt uppdrag som förtroendevald/skyddsombud på arbetsplatsen är ovärderligt: genom att finnas närmast medlemmarna har du möjlighet att både se vad som behöver göras och agera snabbt för att åtgärda problem. Använd aktivt de forum och möjligheter du har i rollen som skyddsombud – det är genom samverkan vi kan påverka för medlemmarnas bästa!



Innehållsförteckning

Vägledning: stöd i uppdraget som skyddsombud under pågående pandemiutveckling	1
Vikten av skyddsombud – du behövs!	2
Så arbetar Vårdförbundet för att skydda och stötta medlemmar under pandemin	2
Säkerhet – en grundläggande rättighet i arbetslivet	4
Roller, relationer och mötesplatser	4
Systematiskt arbetsmiljö- och skyddskommittéarbete	4
Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar	4
Skyddskommitténs uppgift och funktion	4
Chefer med personalansvar	5
Skyddsombudets uppdrag	5
Huvudskyddsombudets roll	5
Arbetsmiljöverket	5
Skyddsombudets vardag	5
Löpande arbete: samverkan och skyddskommittéarbete	6
Vad ska du som är skyddsombud särskilt tänka på under pågående pandemi?	6
Om förutsättningarna blir ohållbara	6
Skyddsstopp – en möjlighet i sista hand	6
Behöver du ytterligare stöd?	6



Säkerhet – en grundläggande rättighet i arbetslivet

Trots att vi inte har en arbetssituation fri från risker har vi kommit långt med att skydda arbetstagare från att skadas i arbetslivet och säkerställa en god arbetsmiljö på varje arbetsplats. Vi har dels arbetsmiljölagstiftningen, dels systemet med skyddsombud på varje arbetsplats. Vi lyfter frågorna i samverkan på varje arbetsplats där Vårdförbundet har medlemmar. Nedan följer en beskrivning av hur ansvarsfördelningen ser ut och de olika roller, plattformar och aktörer som är viktiga att ha koll på i arbetsmiljöarbetet.

Det är alltid arbetsgivaren som ansvarar för såväl arbetsmiljön generellt som för enskilda medarbetares arbetsmiljö. Arbetet med arbetsmiljöfrågor ska ske i samverkan med arbetstagarna via skyddsombudet, som organiseras av Vårdförbundet för våra medlemmar.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsmiljöarbetet vara systematiskt. Arbetsgivaren ska ha tydliga rutiner och samverka kring frågan. Det ska vara tydligt hur frågor bereds och beslutas, men också vilket ansvar chefer på olika nivåer i organisationen har.

Roller, relationer och mötesplatser

Systematiskt arbetsmiljö- och skyddskommittéarbete

Nyckelroller i skydds- och arbetsmiljöarbetet är chefer med ansvar för arbetsmiljöuppgifter och skyddsombud med skyddsområde.

Vårdförbundet organiserar skyddsombud på alla arbetsplatser med medlemmar. Skyddsombudet samverkar med närmaste chef i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I skyddskommittén träffas representanter för arbetstagare och arbetsgivare för att diskutera, utveckla och fatta beslut om arbetsmiljöfrågor. Tanken med arbetsmiljöarbetet är att arbetstagare och arbetsgivare ska samverka för att få till en så säker och välfungerande verksamhet som möjligt.

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska även se till att all utrustning som behövs i arbetet, till exempel skyddsutrustning och andra tekniska anordningar, finns och fungerar. Om någon ändå blir skadad ansvarar arbetsgivaren för rehabiliteringsinsatser.

På stora arbetsplatser ska arbetsgivaren delegera uppgifter i arbetsmiljöarbetet till chefer med arbetsledningsansvar. Oavsett hur arbetsgivaren väljer att lägga upp arbetet måste strukturen vara tydlig och alla vara väl införstådda med vilket ansvar som var och en har för arbetsmiljöarbetet.

Skyddskommitténs uppgift och funktion

Som regel ska det finnas en skyddskommitté per 50 medarbetare. Där ingår arbetsgivare, Vårdförbundets skyddsombud och andra fackliga parters skyddsombud på arbetsplatsen. Vanligen ingår ett huvudskyddsombud (HSO) som har kontakt med skyddsombudet i skyddskommittén. Tillfälliga förändringar av verksamheten av större omfattning ska alltid behandlas i skyddskommittén.

Oavsett vad den kallas ska arbetsgivaren se till att det finns en grupp som tar hand om arbetsmiljöuppgifter. Det handlar om:

- företagshälsövård
- handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §
- planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation
- planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
- upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön
- arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället



Chefer med personalansvar

Varje chef är ansvarig att bedriva ett arbetsmiljöarbete och känna till hur det organiseras på arbetsplatsen, samt samverka om hur arbetsmiljön kan förbättras.

Chefen är också ansvarig för arbetsmiljön för sina medarbetare. Det innebär att hen ska arbeta förebyggande för att undvika risker och se till att ingen far illa eller skadas på jobbet, vare sig av psykiska, sociala eller fysiska faktorer. Arbetsmiljön ska vara både säker och yrkesmässigt utvecklande. Det räcker alltså inte att fokusera på att undvika allvarliga skador. Det är viktigt att chefen har tillgång till de resurser som behövs för att kunna axla arbetsmiljöansvaret och befogenhet att agera när problem uppstår via exempelvis sin chef, HR eller företagshälsovården.

Om chefen upplever att det saknas förutsättningar eller kompetens kring arbetsmiljöfrågorna behöver hen prata med sin chef om det.

Skyddsombudets uppdrag

Som skyddsombud är du en representant för kollegorna i allt som rör arbetsmiljö på er arbetsplats. Den huvudsakliga uppgiften är att genom samverkan säkerställa att arbetsgivaren verkar för en god arbetsmiljö och följer arbetsmiljölagstiftningen. Som skyddsombud får du inte hindras att utföra ditt uppdrag, du har rätt till utbildning och att vara ledig från dina ordinarie uppgifter för att utföra skyddsombudsarbetet på arbetsplatsen.

Du har rätt att ta del av all information, påkalla uppmärksamhet och delta på alla möten som rör förändringar som kan påverka arbetsmiljön för medarbetarna. Arbetsmiljöfrågan ska även vara närvarande i beslut som rör andra områden.

Uppdraget skyddsombud ger alltså formella och särskilda rättigheter och även formella möjligheter att påverka verksamheten genom arbetsmiljöarbetet.

Ditt uppdrag som skyddsombud omfattar bland annat:

- Att representera dina kollegor i arbetsmiljöarbetet
- Att bevaka den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön
- Att samverka med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor
- Att ta del av information och delta i arbetsmiljörelaterade samverkan
- Att lägga förslag och driva arbetsmiljöfrågor

Samt, i **allvarliga arbetsmiljösituationer** där samverkan med arbetsgivaren inte fungerar eller räcker till:

- Begära åtgärder av arbetsgivaren
- Att genomföra så kallade skyddsstopp

Huvudskyddsombudets roll

Inom vården finns ofta många anställda hos stora arbetsgivare. Om ni vid ert arbetsställe har utsett fler än ett skyddsombud ska ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud, HSO. Den personen får då i uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet och se till att nya skyddsombud kommer in i och utvecklas i rollen.

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket är den myndighet som ytterst övervakar arbetsmiljön i Sverige. De ska främja ett gott arbetsmiljöarbete genom att sprida information om arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter, utarbeta nya föreskrifter. De kan följa upp arbetsmiljölagen genom sin tillsyn och inspektioner på arbetsplats.

Skyddsombudets vardag

Du som skyddsombud kan tillsammans med dina kollegorna påverka i det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Som skyddsombud är du den som ska delta på arbetsgivarens möten och representera er i arbetsmiljöarbetet, följa upp, utvärdera och utveckla arbetsmiljön på er arbetsplats. Du får samtidigt en arena där du kan framföra kollegornas synpunkter och lyfta förslag och problem som behöver lösas för att skapa en hälsosam arbetsplats.



Löpande arbete: samverkan och skyddskommittéarbete

Som skyddsombud ska du kallas till kontinuerliga möten med arbetsgivaren, och andra skyddsombud. Inför dessa möten skickas underlag ut. Förbered dig inför mötet genom att samtala dels med de som utsett dig, dels med andra fackliga kollegor. Samla in och anteckna synpunkter som behöver lyftas på mötet. Väl på mötet representerar du dina kollegors synpunkter och för dialog med arbetsgivaren för att förbättra arbetssituationen. Efter mötet informerar du medlemmarna om vad som framkommit och hur ni bör gå vidare.

Vad ska du som är skyddsombud särskilt tänka på under pågående pandemi?

Trots pågående pandemi har du och dina kollegor alltid rätt att arbeta utan skadlig stress eller andra risker, med rätt skyddsutrustning och rätt organisering av arbetet. Det krävs en kontinuerlig dialog i samverkan med arbetsgivaren, med löpande riskbedömningar av arbetssituationen. Saknas rätt sätt att arbeta utan risker och rätt utrustning, ska arbetet organiseras så att risker förebyggs. Alla på arbetsplatsen ska känna till och veta hur de ska arbeta säkert. Om du är på en arbetsplats där det saknas samverkan i dessa frågor, ta kontakt med andra skyddsombud för att utveckla rätt arbetsmiljöarbete.

Om förutsättningarna blir ohållbara

Bli det ändå riskfyllt eller ohållbara förutsättningar där arbetsgivaren inte garanterar säkerheten, bör arbetsmiljölagens möjlighet användas. Då bör du samråda med din chef och andra skyddsombud om hur ni förebygger risker. Företagshälsovård bör kopplas in för att stödja åtgärder anpassade till just er arbetsplats. Hörsammar arbetsgivaren inte det bör ni begära åtgärder av arbetsgivaren. Om det inte leder till resultat eller arbetsgivaren saknar arbetsmiljöåtgärder bör ni begära åtgärder via AML 6.6. a. i linje med arbetsgivarens fördelning av arbetsmiljöuppgifter. På större arbetsplatser kan HSO hjälpa till.

Skyddsstopp – en möjlighet i sista hand

En god arbetsmiljö bygger på ett systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och dialog mellan fackliga förtroendevalda skyddsombud och arbetsgivare. Men det händer att arbetsmiljön av något skäl plötsligt blir akut dålig och det kan innebära en omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa. Då kan skyddsombudet välja att stoppa verksamheten tills dess att risker för liv och hälsa i arbetet åtgärdats. Det kallas för att göra ett skyddsstopp. Faran måste vara både omedelbar och allvarlig för att skyddsstoppet ska kunna användas. Skyddsombudet har då rätt att avbryta arbeten som utförs av både anställda och inhyrd arbetskraft i arbetsgivarens verksamhet.

Behöver du ytterligare stöd?

I första hand, kontakta ditt huvudskyddsombud

Den arbetsplatsnära kunskapen och dialogen är ofta avgörande i arbetsmiljöfrågor.

I andra hand finns vår centrala rådgivning Vårdförbundet Direkt

Du når oss på 0771-420 420 alla vardagar klockan 08.00-18.00.

Vi kan ge kompletterande stöd och råd samt hjälpa dig vidare om du behöver komma i kontakt med Vårdförbundet lokalt.