



*Vi är
vården*

VÄGLEDNING FÖR SKYDDSOMBUD

Vägledning till skyddsombud gällande covid-19



Innehållsförteckning

Ditt uppdrag och roll som skyddsombud är viktigare än någonsin	3
Arbetsgivarens ansvar	4
Vägledande föreskrifter och rekommendationer vid vård av patienter smittade med covid-19	4
Ditt uppdrag som skyddsombud	5
Dialog och riskbedömningar	5
Checklista inför 6:6a-anmälan	5
Checklista inför skyddsombudsstopp	6
Mall för 6:6a-anmälan	7



Ditt uppdrag och roll som skyddsombud är viktigare än någonsin

Under rådande pandemi är det helt nödvändigt att du har möjlighet att agera som skyddsombud på ett bra sätt för att verka för en hållbar arbetsmiljö.

Det här är en vägledning för dig som är förtroendevald och skyddsombud på arbetsplatsen, om vilket ansvar arbetsgivaren har för att säkra din och dina kollegors arbetsmiljö. Den tar också upp vilka föreskrifter och rekommendationer som gäller vid vård av patienter smittade med covid-19, samt hur du som skyddsombud gör om arbetsgivarens åtgärder är otillräckliga och er arbetsmiljö och säkerhet hotas.

Observera att föreskrifterna kan komma att ändras. Det är viktigt att kontrollera de senaste skrivningarna på myndigheternas webbplatser.

Här finns underlag från Vårdförbundet som underlättar ditt arbete:

- FAQ med frågor och svar för dig som är skyddsombud: www.vardforbundet.se/faq-skyddsombud
- Vägledning och stöd i ditt uppdrag som skyddsombud under pågående pandemi (pdf): www.vardforbundet.se/siteassets/rad-och-stod/corona/pandemiutveckling_stod-for-skyddsombud.pdf

Denna skrift innehåller:

- Vägledande föreskrifter och rekommendationer om vård av patienter med covid-19
- Checklista inför 6:6a-anmälan
- Exempeltext på en 6:6a-anmälan till arbetsgivaren. Observera att en sådan begäran alltid ska anpassas utifrån varje unik situation
- Checklista inför skyddsombudsstopp

Viktiga externa källor som underlättar ditt arbete:

- På Arbetsmiljöverkets webb hittar du blanketter för 6:6a-anmälan: www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/skyddsombud-och-arbetsmiljoombud/exempel-pa-begaran-till-arbetsgivaren/
- På Arbetsmiljöverkets webb finns information om covid-19, arbetsmiljö och skyddsutrustning: www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/
- Även Suntarbetsliv har tips om arbetsmiljöarbete utifrån covid-19: www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/5-tips-for-arbetsmiljoarbete-i-coronatider/?utm_source=Ungapped&utm_medium=email&utm_campaign=artiklar-2020vecka12&utm_content=5-tips-for-arbetsmiljoarbete-i-coronatider
- Prevent har en checklista om hur covid-19 påverkar arbetsmiljön: www.prevent.se/checklistor/amne/list/217-corona-och-covid-19/



Arbetsgivarens ansvar

Enligt arbetsmiljölagen (AML) är arbetsgivaren skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren inte utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren ska **ändra eller ersätta sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall** och att arbetsgivaren är skyldig att **kontinuerligt bedöma och åtgärda risker i verksamheten**.

Covid-19 utgör stora utmaningar gällande arbetsmiljön och många arbetar under svåra arbetsförhållanden med stora risker för ohälsa och olyckor. Arbetspassen kan bli mycket långa. För att undvika smittspridning måste **förebyggande åtgärder** vidtas. Tidig identifiering av misstänkta fall, snabb diagnostik och ett säkert handhavande av patienter och prover samt adekvat skyddsutrustning för personalen är av största vikt.

Det är viktigt att alla anställda får **information och utbildning** i vad som gäller och att alla **rutiner** är väl kända och uppdateras vid behov i en löpande **riskbedömning**. Det är självklart nödvändigt att **skyddsutrustning** är tillräcklig både vad gäller kvalitet och kvantitet.

I dagsläget finns det rekommendationer om vilken personlig skyddsutrustning som skyddar mot covid-19, bland annat från WHO och Folkhälsomyndigheten. Arbetsmiljöverket har förklarat att en arbetsgivare som väljer att använda **annan personlig skyddsutrustning än som rekommenderas** av dessa organisationer, måste kunna visa vad som ligger till grund för den bedömningen.

Det pågår också arbete med att öka tillgången till skyddsutrustning och skyddskläder. Regeringen har den 7 april 2020 beslutat att snabba på processen för godkännande av skyddsutrustning och kläder och gett Arbetsmiljöverket ett särskilt uppdrag att säkerställa detta.

Vägledande föreskrifter och rekommendationer vid vård av patienter smittade med covid-19

- **Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg** (SOSFS 2015:10) samt **Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete** (SOSFS 2011:9) gäller som grund vid arbete inom vård och omsorg.
- **Arbetsmiljöverkets föreskrifter om smittrisker** (AFS 2018:4) ska tillämpas inom alla verksamheter där det finns smittrisker.
- **Folkhälsomyndighetens rekommendationer** för handläggning och val av skyddsåtgärder mot covid-19 inom vård och omsorg: www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/r/rekommendationer-for-handlaggning/
- **WHO:s vägledning om användning av personlig skyddsutrustning:** apps.who.int/iris/handle/10665/331498

Det är avgörande att hålla sig uppdaterad om förändringar i föreskrifter, rekommendationer och vägledningar. De aktuella och gällande versionerna hittar du på respektive myndighets och organisations webbplats.

Vårdförbundet menar att det är av högsta prioritet att du och dina kollegor hålls fria från smitta. Vi arbetar kontinuerligt med att påverka både politiker, myndigheter och arbetsgivare så att säkerhet och tydlighet råder.



Ditt uppdrag som skyddsombud

Det är arbetsgivaren som är skyldig att förebygga så att de som arbetar eller har uppdrag på arbetsplatsen inte utsätts för ohälsa och olycksfall. Men alla medarbetare behöver involveras för att minska smittspridningen och om möjligt delta i dialogen och i de riskbedömningar som görs.

Som skyddsombud behöver du ha **kontinuerlig dialog** både med din chef/arbetsgivaren, medarbetarna inom ditt skyddsområde, andra skyddsombud, huvudskyddsombud och i förekommande fall skyddskommittén. Är du huvudskyddsombud behöver du ha löpande kontakt med skyddsombuden.

Som skyddsombud företräder du alla arbetstagare inom ditt skyddsområde i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö. Du deltar vid planeringen av verksamheten och vid upprättande av handlingsplaner. Arbetsgivaren har inte rätt att hindra dig i ditt uppdrag som skyddsombud.

Dialog och riskbedömningar

För att minimera risken för smittspridning och skapa rimliga arbetsförhållanden måste arbetsgivaren och skyddsombuden ha **kontinuerlig dialog och arbeta med riskbedömningar**. Både arbetsgivaren och du som skyddsombud behöver gemensamt se till att det **vidtas adekvata åtgärder**.

Påtala de risker du ser i arbetsmiljön och föreslå åtgärder. Försök alltid att lösa frågan i dialog med din chef/arbetsgivaren via samverkan eller skyddskommitté.

Checklista inför 6:6a-anmälan

Om arbetsgivarens åtgärder är otillräckliga och du inte kommer vidare i frågan genom samverkan och dialog, ska du göra en skriftlig framställan om åtgärder, en så kallad **6:6a-anmälan**.

1. Om dialogen inte leder till tillräckligt resultat, skicka ett mejl till arbetsgivaren om en så kallad 6:6a-anmälan med följande innehåll:

- Ange att du **använder din rätt enligt 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen**.
- **Beskriv situationen** och problemen konkret och utförligt. Ange vilka faktiska och befarade risker medarbetarna utsätts för och hur allvarliga dessa risker är. Till exempel om det föreligger smittorisk eller att de riskerar att bli överbelastade eller drabbas av sjukdom. Det handlar alltså om att beskriva riskerna från ett medarbetarperspektiv. Har du tillgång till statistik, rapporter eller berättelser från medarbetare, bifoga dessa till din begäran. Sammanfatta gärna den arbetsituation som innebär risker. Om du använder identifierbara berättelser från en medarbetare måste hen ha godkänt det.
- Ange vilka **åtgärder** arbetsgivaren ska vidta för att komma till rätta med situationen. Även detta ska beskrivas konkret och tydligt. Hänvisa gärna till Arbetsmiljöverkets föreskrifter..
- Ange när du **senast vill ha ett svar** av arbetsgivaren. Svarstiden anpassas utifrån situation, men ska vara rimlig.
- Säkerställ att arbetsgivaren har **mottagit** ditt mejl.

2. Om arbetsgivaren inte svarar på din begäran inom angiven tid eller arbetsgivaren svar och åtgärder inte rättar till bristerna tillräckligt kan du som skyddsombud begära om **föreläggande eller förbud hos Arbetsmiljöverket**. Här finns en blankett du kan använda för det (pdf): www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/6-6a-anmalan-blankett.pdf

Vårdförbundet har också tagit fram ett exempel som du kan utgå ifrån, men kom ihåg att texten alltid måste anpassas utifrån den verkliga situationen. Du hittar exemplet sist i denna skrift. Kontakta lokal ombudsman för stöd.

Observera att innehållet i en begäran till Arbetsmiljöverket inte kan vara mer långtgående eller innehålla andra krav än de som du tidigare har begärt hos arbetsgivaren. Använd gärna samma formuleringar i båda texterna.



3. Arbetsmiljöverket handlägger begäran, såvida den inte har formella brister och då avvisas. Arbetsmiljöverket brukar sedan göra en **inspektion** på arbetsplatsen och föra dialog med arbetsgivaren och skyddsombudet. Ofta rättas då bristerna till. Skyddsombudet kan alltid återkalla sin begäran.

4. Om Arbetsmiljöverket gör en formell **prövning**, kan myndigheten fatta beslut om att arbetsgivaren ska genomföra åtgärder eller förbjuda arbetsgivaren att göra något som är otillåtet. Arbetsmiljöverket kan också fatta beslut om att inte vidta någon åtgärd. Både skyddsombudet och arbetsgivaren kan **överklaga** myndighetens beslut. Finns det ett **huvudskyddsombud**, är det endast huvudskyddsombudet som har rätt att överklaga.

Om det finns en **omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa** har du som skyddsombud rätt att avbryta arbetet. Det kallas för skyddsombudsstopp. Du har även rätt att avbryta arbeten som utförs av inhyrd arbetskraft i arbetsgivarens verksamhet. Studerandeskyddsombud har inte rätt att avbryta arbeten.

Checklista inför skyddsombudsstopp

1. Avisera till arbetsgivaren om faran och om det tilltänkta skyddsstoppet. Informera om möjligt dina kollegor om att du överväger att lägga ett skyddsstopp om arbetsgivaren inte undanröjer faran, men var tydlig med att arbetet fortsätter tills dess att du meddelar att skyddsstoppet verkligen är lagt.

2. Kontakta huvudskyddsombudet och lokal ombudsman för stöd och informera om läget. Om möjligt, ta dessa kontakter tidigt i processen.

3. Meddela arbetsgivaren, helst skriftligt, att det finns en omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och att du som skyddsombud har stoppat arbetet. Ange att du utfärdar stoppet med stöd av 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen. Säkerställ att arbetsgivaren mottar meddelandet.

4. Meddela berörda arbetstagare att du utfärdat skyddsstopp. Ett skyddsombudsstopp innebär att inget arbete får utföras innan stoppet hävs.

5. För dialog med arbetsgivaren. Eventuella åtgärder kan även nu vidtas i samförstånd mellan skyddsombud och arbetsgivaren.

6. Är arbetsgivarens åtgärder otillräckliga och det fortfarande finns en omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa **kontakta arbetsgivaren Arbetsmiljöverket**. Det är då Arbetsmiljöverket som har att besluta om arbetet ska fortsätta vara avbrutet eller inte.

7. Oftast besöker Arbetsmiljöverket arbetsplatsen relativt omgående, men verket kan också **handlägga ärendet** på distans. Om Arbetsmiljöverket **häver skyddsstoppet** får arbetsgivaren återuppta arbetet direkt.

8. Arbetsgivaren och skyddsombudet kan **överklaga** beslutet. Finns det ett **huvudskyddsombud**, är det endast huvudskyddsombudet som har rätt att överklaga.



Mall för 6:6a-anmälan

Begäran om åtgärder enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen

Datum:

Namn på arbetsgivaren:

Namn på arbetsplats:

Arbetsgivare/Arbetsställe:

Avdelning/Enhet:

I egenskap av skyddsombud har jag tidigare uppmärksammat vissa brister i arbetsmiljön. De brister som anges i denna anmälan kvarstår alltjämt. Med stöd av 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen begär jag därför att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att uppnå en tillfredsställande och riskfri arbetsmiljö.

Coronaviruset och covid-19 är en smitta i riskklass 3. Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om smittrisker (AFS 2018:4) följer att skyddsutrustning ska användas om det finns risk för att arbetstagaren utsätts för kroppsvätskor. I föreskrifterna finns en uppräkningslista på personlig skyddsutrustning. Arbetsmiljöverket har uppgett att även om kirurgiska munskydd saknas i uppräkningslistan, ska det inte tolkas som att dessa inte behöver användas och att valet av skyddsutrustning bland annat beror på hur viruset kan smitta, konsekvenserna för arbetstagaren vid smitta av viruset, vilka arbetsmoment som ska utföras och under hur lång tid arbetstagaren riskerar att utsättas för viruset. Dessutom finns ett absolut krav i föreskrifterna att andningsskydd ska användas vid arbetsmoment som innebär risk för allvarlig luftburen smitta.

För att undvika att smittas i arbetet är det viktigt att arbetsgivaren säkerställer att samtliga arbetstagare med arbetsuppgifter som innebär risk för smittöverföring av covid-19 genom aerosoler, droppsmitta, kroppsvätskor, kontaminerade ytor eller annat sätt, använder adekvat personlig skyddsutrustning i arbetet. Därutöver ska lokaler och utrustning vara adekvat utformade för arbete med smitta i riskklass 3.

Bakgrund

Skriv här en utförlig och konkret beskrivning av gällande situation per arbetsplats.

Begäran om åtgärder

Skriv här vilket skydd som saknas/annan brist i arbetsmiljön per arbetsplats. Du kan ha stöd av alternativen nedan. Ta bort, lägg till och ändra så att det passar med det du begär att arbetsgivaren ska åtgärda.

Om bristen handlar om skyddskläder (andningsskydd, skyddsklädsel, visir, skyddsglasögon) eller riskkategorier, ange detta tydligt och förklara i vilket avseende det är fråga om brist och vilka risker som uppstår.



Inled med:

Jag begär att arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagarna angiven saknad skyddsutrustning

Till exempel:

- Godkänt andningsskydd saknas. Ange vilket/vilka.
- Godkänd skyddsklädsel saknas. Ange vilket/vilka.
- Godkänd heltäckande skyddsklädsel saknas. Ange vilket/vilka.
- Godkänt visir/skyddsglasögon saknas. Ange vilket/vilka.
- Godkända skyddshandskar saknas. Ange vilket/vilka.
- Godkänt desinfektionsmedel saknas.
- Arbetstagare som tillhör riskkategori riskerar exponering av coronavirus och covid-19 i arbetet.

Framställan kan även beröra handhavande av skyddsutrustning, rutiner för säker hantering, eller handledning för rätt kompetens vid nya arbetsförhållanden.

Jag begär besked före den (ange senaste datum för besked här) om hur arbetsgivaren ställer sig till denna begäran.

Om jag inte får tillfredsställande svar inom angiven tid kan jag komma att vända mig till Arbetsmiljöverket och begära deras ställningstagande och åtgärder.

Datum

Namnunderskrift

Namnförtydligande, skyddsombud

Mottagen av arbetsgivaren

Datum, ort, namn