



# **SKYDDSOMBUDS- BOKEN**



**SKYDDSOMBUDSBOKEN** är framtagen av Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

**FÖRFATTARE:** Lars-Olov Pettersson och Byggnads kommunikationsenhet.

**PROJEKTLEDARE OCH REDAKTÖR:** Terese Perman, Byggnads

**GRAFISK FORMGIVNING:** Ulf Strand

**FOTO:** Terese Perman och Byggnads kommunikationsenhet. Omslagsfoto: BYN.

**UPPLAGA 1**

# Innehåll

<b>INTRODUKTION .....</b>	<b>4</b>
<b>SKYDDSOMBUD – DITT UPPDRAG .....</b>	<b>8</b>
MEDLEMMAR MED FACKLIGT UPPDRAG	8
PLATS I ORGANISATIONEN	10
FÖRVÄNTNINGAR PÅ SKYDDSOMBUDET	14
<b>UPPDRAGET I PRAKTIKEN – I DET TIDIGA SKEDET .....</b>	<b>24</b>
UTGÅ FRÅN ARBETSPLATSEN	24
SAM – SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET	36
ARBETSPLATSPLANERING	37
ERGONOMI	38
SKYDDSOMBUDETS VERKTYG	42
ORDNING OCH REDA PÅ ARBETSPLATSEN	55
GRAVIDITET	61
OSA – ORGANISATORISKT OCH SOCIALT ARBETSMILJÖARBETE	67
SKYDDSSTOPP	68
112 – NÄR OLYCKAN ÄR FRAMME	69
<b>UPPDRAGET I TEORIN – FÖRDJUPANDE KUNSKAP .....</b>	<b>76</b>
OSA – ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ	76
STRATEGI – LÄGG UPP ARBETET GENTEMOT ARBETSGIVARE OCH KOLLEGOR	86
FÖRETAGSHÄLSOVÅRD VAR TREDJE ÅR	90
<b>FÖRSÄKRINGAR OCH REHABILITERING .....</b>	<b>98</b>
VARFÖR FINNS AVTALSFÖRSÄKRINGAR?	98
REHABILITERING	99

# INTRODUKTION



## GRATTIS TILL DITT UPPDRAG SOM SKYDDSOMBUD!

Som skyddsombud har du ett mycket viktigt uppdrag. Att påverka arbetsmiljön för dig och dina arbetskamrater gör inte bara din arbetsplats bättre – det räddar också liv.

Men din roll är inte bara att förebygga och följa upp arbetsmiljön på en arbetsplats. Du är också en nyckelperson för att uppnå Byggnads vision om allas trygghet och lika värde.

Utgångspunkten för Byggnads arbetsmiljöarbete är att ingen ska behöva skadas, bli utsliten eller dö på jobbet.

Ingen ska heller bli diskriminerad, kränkt eller särbehandlad. Kort sagt: alla ska må både fysiskt och psykiskt bra.

Att vara skyddsombud är ett fackligt förtroendeuppdrag. Att du har fått det här uppdraget av dina arbetskamrater är ett tecken på att du är en förebild och en ansvarsfull person. Bra jobbat, du har redan gjort intryck!

Men respekt och förtroende, både i relation till arbetsgivaren och dina arbetskamrater, tar också lite tid att bygga upp. Det kan komma dagar då det känns svårt och ensamt. Glöm då inte bort att det finns många i Byggnads som kan ge dig stöd och råd - ditt regionala skyddsombud eller andra arbetsmiljöexperter inom Byggnads. Ta hjälp av oss!

För att göra ett så bra arbetsmiljöarbete som möjligt behövs kunskap. Därför har vi, tillsammans med arbetsgivarna, tagit fram en startkurs på tre dagar. Den har du redan påbörjat för att lära dig mer om både ditt skyddsombudsuppdrag och arbetsgivarens skyldigheter och ansvar.

Med den här utbildningen vill vi se till att du också får reflektera och diskutera ditt uppdrag ur ett fackligt perspektiv. Själva boken är tänkt som en lång kom-ihåg-lista att titta tillbaka till när du inte har allt i huvudet. Utbildningen är också ett bra tillfälle att knyta kontakter med andra skyddsombud. För det kommer du säkert behöva under din resa. Ett nätverk att diskutera frågor som behöver lösas i det dagliga arbetet eller att prata av sig med.

Det här är början på ett långt lärande att se fram emot, både för dig och för oss i Byggnads. Stort grattis och välkommen som skyddsombud i Byggnads.

Tillsammans är vi starka, stolta och trygga!

**JOHAN TORSTENSSON AAS**  
*Arbetsmiljöombudsman, Byggnads*

# SÅ HÄR ÄR BOKEN UPPLAGD

## **FÖRSTA DELEN**

Här fokuserar vi på vad ditt uppdrag som skyddsombud innebär och hur du kan växa i din roll. Vi berättar om vikten av att vara med redan i ett tidigt stadie av planeringsarbetet och vilka förväntningar som finns på dig. Vi berättar om Byggnads nollvision mot dödsolyckor och hur vi tillsammans kan arbeta systematiskt för att minska antalet olyckor.

## **ANDRA DELEN**

I andra delen dyker vi ner i verktygslådan. Vi tar upp hur du och dina kollegor skapar ordning och reda på arbetsplatsen, motverkar buller, minskar stressen och väljer de mest ergonomiska vägarna. Vilka möjligheter du har som skyddsombud och hur du gör när farliga hinder dyker upp på vägen. Andra delen innehåller även ett kapitel om hur du hjälper en gravid kollega och hur du lägger ett skyddsstopp.

## **TREDJE DELEN**

Del tre är mer teoretisk. Vi tar upp hur du som skyddsombud tar plats och hur du på lång sikt kan förebygga en ohälsosam arbetsbelastning. Med vår guide kan du vara med och upphandla en vettig företagshälsovård för ditt företag. Du får också stöd i hur du bygger upp ett personligt arbetssätt gentemot kollegor och arbetsgivare. Och självklart gräver vi djupare i lagar, regler och begreppen OSA och SAM.

## **FJÄRDE DELEN**

I den avslutande delen lägger vi fokus på eftervård, rehabilitering och omplaceringar. Här får du också lite vägledning kring de viktiga försäkringarna.

## **DESSUTOM!**

Längs med vägen delar andra skyddsombud sina berättelser och erfarenheter. Trevlig läsning!



**SKYDDSBUD  
- DITT UPPDRAG**



**MEDLEMMAR MED FACKLIGT UPPDRAG.....8**

BYGGNADS VISION: EN HEL MÄNNISKA – ETT HELT ARBETSLIV

BYGGNADS NOLLVISION

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

**PLATS I ORGANISATIONEN.....10**

SÅ BLIR DU SKYDDSOMBUD

**FÖRVÄNTNINGAR PÅ SKYDDSOMBUDET?.....14**

TILLFÄLLEN FÖR PLANERING

PLANERING ÄR A OCH O

KOM IN TIDIGT I PROCESSEN

SAM – SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

BEGÄRAN OM ÅTGÄRDER

# SKYDDSOMBUD

## DITT UPPDRAG

### MEDLEMMAR MED FACKLIGT UPPDRAG

#### Byggnads vision: En hel människa – ett helt arbetsliv

Byggnads uppgift är att ta tillvara medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Organisationen ska också arbeta för en samhällsutveckling baserad på politisk, social och ekonomisk demokrati.

För att uppnå detta behöver vi ha många representanter på Sveriges byggarbetsplatser och i samhället. Förtroendevalda, MB-ledamöter och skyddsombud är en förutsättning för ett starkt Byggnads. De förtroendevalda är också nödvändiga för en säkrare arbetsmiljö.

Byggbranschen har de senaste decennierna förändrats. Fler olika företag är verksamma på arbetsplatserna och kedjorna av underleverantörerna har blivit längre. Därför behöver kontakterna mellan förtroendevalda i olika företag på samma arbetsplats öka. Inte minst för att på ett effektivt sätt förbättra arbetsmiljön.

**Både statsmakten och Byggnads har högt ställda mål för arbetsmiljön.  
Fokus för staten är tre områden:**

- Nollvision mot dödsolyckor och förbyggande av arbetsolyckor.
- Ett hållbart arbetsliv.
- Psykosocial arbetsmiljö.

Även Byggnads har som långsiktigt mål att ingen byggnadsarbetare ska behöva skadas eller dö på sin arbetsplats. En nollvision för dödsolyckor finns.

#### Byggnads nollvision

Ingen byggnadsarbetare ska behöva skadas eller dö på sin arbetsplats. Dödsolyckor och olyckor både kan och ska förhindras. Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för säkerheten på arbetsplatsen. Men facket och skyddsombuden ska både ge arbetsgivaren stöd och påpeka brister. Den anställde har skyldighet att vara "ditt eget skyddsombud" och följa lagar och säkerhetsföreskrifter.

För att nå målet om att ingen ska dö på jobbet behöver vi alltså arbeta tillsammans med arbetsgivarna. Men också mellan olika förtroendevalda på arbetsplatsen, mellan ombudsmän i regionen och skyddsombuden. Du som skyddsombud är en viktig resurs som Byggnads har ett ansvar att ta vara på och stödja.

**Det gör Byggnads genom att:**

- Utbilda medlemmar och skyddsombud.
- Skicka ärenden till Arbetsmiljöverket.
- Opinionsbilda kring nollvisionen och en säker arbetsmiljö.
- Utvärdera Arbetsmiljöverkets olycksstatistik varje år.

Se nollvisionen i sin helhet på [byggnads.se](http://byggnads.se)



## Mångfald och jämställdhet

Att alla känner sig välkomna och att alla mår bra jobbet är också en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Som fackförening kan Byggnads aldrig dela upp människor efter kön, etniskt ursprung, sexuell läggning, ålder eller liknande. Jämställdhet och mångfald har en allt större roll för utvecklingen av byggbranschen. Huvudinriktningen har varit att öka antalet kvinnor i branschen, men också att jobba mot negativa normer och attityder.

Den så kallade machokulturen gör inte bara att både kvinnor och män väljer bort byggbranschen som arbetsplats, den ökar också risktagandet i det dagliga arbetet. Nio av tio som dör i arbetsplatsolyckor är män. Machokulturen är en orsak, enligt Arbetsmiljöverket. Mansidealet gör det svårt att våga vara svag, be om hjälp eller vägra slarva med säkerheten.

För att fler kvinnor ska välja ett arbete i byggbranschen utvecklas hela tiden nya verktyg för att förändra organisationen och arbetsplatserna. Byggnads har ett kvinnligt nätverk, Näta, och jämställdhetsansvariga finns i alla Byggnads regioner.

### EN BRANSCH I FÖRÄNDRING

Ett viktigt uppdrag för dig som skyddsombud är att säkerställa att arbetsmiljön är anpassad för alla, se till att alla känner sig inkluderade och exempelvis påtala vilka regler som gäller för gravida. Med rätt information och kunskap kan arbetsgivarna göra riskbedömningar och handlingsplaner, så att gravida kan fortsätta sitt arbete under större delen av graviditeten.

Många förändringar som kommer ur jämställdhetsarbetet skulle också göra arbetsmiljön bättre för både kvinnor och män. Exempelvis noggrannare uppföljning av de gränsvärden som gäller för farliga kemikalier, buller och vibrationer. Och fler tekniska hjälpmedel för att slippa onödigt tunga lyft skulle minska risken för förslitningsskador hos alla.

Vi behöver byggarbetsplatser som är inkluderande och säkra för alla. Det kommer vi alla att tjäna på i längden.





## PLATS I ORGANISATIONEN

För att förstå skyddsombudens förutsättningar är det viktigt att förstå hur relationerna ser ut på arbetsplatsen och vad lagen säger.

**Du har som skyddsombud ett ansvarsfullt uppdrag.**

**Men det finns två utgångspunkter som är viktigare än andra:**

- Det är arbetsgivaren som ansvarar för arbetsmiljön.
- Arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet (Arbetsmiljölagen, 6 kapitel, 1 paragraf).

Arbetstagarna har i regel flera representanter på arbetsplatsen. Skyddsombudet är en av dem. Som skyddsombud har du flera viktiga funktioner och goda möjligheter att utföra ditt uppdrag.

Skyddsombud ska utses på alla arbetsplatser med minst fem anställda, även på arbetsplatser som saknar kollektivavtal och facklig organisation.

## Så blir du skyddsombud

Eftersom det är ett fackligt uppdrag utses skyddsombudet av facket, vanligtvis av den organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Om det saknas en fackförening kan arbetstagarna själva välja skyddsombud (Arbetsmiljölagen, 6 kapitel, 2 paragraf). Det är alltså inte arbetsledaren, platschefen eller någon annan som utser skyddsombud.

De anställda på arbetsplatsen nominerar dig till skyddsombud och sedan utser Byggnadsregion dig till uppdraget. En ombudsman eller MB-ledamot får i uppdrag att kontakta dig som nyvalt skyddsombud och ni lägger tillsammans upp en utbildningsplan. Därefter meddelar Byggnads din arbetsgivare att det är du som utsetts till skyddsombud.

### De här uppgifterna ska lämnas till arbetsgivaren om dig:

- Namn och adress.
- Vilket skyddsområde, alltså var, du ska verka som skyddsombud. Skyddsområdet kan vara ett geografiskt område eller vissa yrkesgrupper och det kollektivavtal som gäller för dessa.
- För vilken period du är vald. Normalt väljs skyddsombud för tre år.
- Vissa företag har en förhandlad skyddsombudsöverenskommelse. Då är din placering i en skyddsombudspool som handläggs av handläggare arbetsmiljö (HAM) eller huvudskyddsombud (HSO).

Själva uppdraget som skyddsombud börjar med att du tillsammans med arbetsgivaren diskuterar hur ni ska samverka för att arbetsmiljön ska bli så bra som möjligt. Se till att börja bygga upp ett förtroendefullt samarbete redan från början, för bästa långsiktiga resultat.

## ROLLER OCH ANSVAR

### HUVUDSKYDDSOMBUD:

Om det är en stor arbetsplats eller en arbetsgivare med flera olika arbetsplatser kan man välja flera skyddsombud. Ett av dem blir då huvudskyddsombud.

Huvudskyddsombudet (HSO) ska samordna skyddsombudens verksamhet och företräda skyddsombuden utåt. Du kan exempelvis vara skyddsombud för en avgränsad del av verksamheten, medan huvudskyddsombud arbetar över hela arbetsplatsen. Det är naturligt att huvudskyddsombudet tar upp frågor med arbetsgivaren som rör mer än ett skyddsområde.

På en byggarbetsplats är det vanligt att det finns flera fackliga organisationer och flera huvudskyddsombud. Det kan förutom Byggnads finnas exempelvis Elektrikerna och Målarna. Organisationerna ska då göra upp mellan sig vilken befogenhet de olika huvudskyddsombuden har, exempelvis vilka skyddsområden som var och en ansvarar för.

De fackliga organisationerna bestämmer hur skyddsombud och huvudskyddsombud fördelar sina uppgifter och dokumenterar detta i ett protokoll.

### REGIONALA SKYDDSOMBUD:

Facken kan också utse regionala skyddsombud (RSO). De har samma uppgifter och befogenheter som övriga skyddsombud. Normalt företräder de organisationens medlemmar på arbetsplatser som inte har något skyddsombud, oftast mindre arbetsplatser. I Byggnads finns det cirka 100 regionala skyddsombud, över hela landet.

Ett regionalt skyddsombud har också rätt att företräda arbetstagare på arbetsplatser där det finns lokala skyddsombud, om facket som utsett det regionala skyddsombudet har minst en medlem där. De regionala skyddsombuden kan dock inte företräda arbetstagarna på de arbetsplatser där det finns en skyddskommitté.

Du kan alltid ta hjälp av ett regionalt skyddsombud som inte är anställd på din arbetsplats, för att diskutera och utbyta erfarenheter. Du kan även ta hjälp när du ska framföra krav på förbättringar av arbetsmiljön till arbetsgivaren. Om det finns ett huvudskyddsombud ska däremot den alltid föra de övriga skyddsombudens talan mot arbetsgivaren.

Det kan finnas särskilda skyddsombudsöverenskommelser som innebär skyddsombuds-pooler, en stor grupp av skyddsombud, som MB-gruppen kontrollerar.

**6** Visst händer det att man är pain in the ass, men en arbetsgivare som vill tjäna pengar och vara effektiv måste tänka på arbetsmiljön. Då håller man nere skador.

**Robert Nilsson,  
Regionalt Skyddsombud  
Byggnads Skåne**



# EN RESURS FÖR FÖRETAGET

Det är främst på arbetsplatser med uppenbara risker som du som skyddsombud kan bli impopulär hos arbetsgivaren när du lägger fram dina krav. "Men för det mesta är företagen positiva när man kommer ut för att diskutera arbetsmiljön" säger Robert Nilsson, arbetsmiljöombudsman och arbetsmiljöansvarig i Byggnads region Skåne.

Skyddsombud ska inte bara titta på problem utan också lyfta fram det positiva. Det är något som Robert Nilsson tycker ofta glöms bort, man letar bara efter felen. Men samverka med arbetsgivaren handlar om att både vara bollplank och blåslampa.

- Agera och samverka med företaget. Var inte arbetsmiljöpolis, utan fråga arbetsgivaren hur problemen ska lösas. Det är Roberts råd till ett nyvald skyddsombud.

Han är ett av Byggnads 100 regionala skyddsombud, bland annat i företag som gör asbestsanering. Han har gått en rad kurser och numera utbildar han själv skyddsombud.

## Se över riskbedömningen

- Många gånger har arbetsgivaren inte gjort en riskbedömning av arbetsplatsen. Det kan exempelvis handla om vilken skyddsutrustning som ska användas vid hantering av olika kemiska medel. Arbetsgivaren går ofta på mallar, inget fel i det, men man borde tänka framåt och se över sin egen riskbedömning.

Robert tycker ändå att arbetsgivarna generellt är medvetna om arbetsmiljön.

- Visst händer det att man är pain-in-the-ass, men en arbetsgivare som vill tjäna pengar och vara effektiv måste tänka på arbetsmiljön. Då håller man nere skador och sjukdomar.

En utmaning är att det ofta finns många underentreprenörer på en arbetsplats. Ibland tas ingen hänsyn till varandras arbetsmiljöåtgärder.

- En underentreprenör kan exempelvis använda nödvändig skyddsutrustning för ett visst arbete, men tänker inte på att anställda hos andra underentreprenörer drabbas av samma arbetsmiljö.

Ibland är det också medlemmarna som ifrågasätter de åtgärder skyddsombudet föreslår. Det kan exempelvis handla om att en utrustning som länge använts har blivit förbjuden.

- Då möts man av argumentet att "så har man aldrig gjort förut", vilket kan vara obehagligt. Det krävs mod att våga förändra. Men i slutändan brukar det landa i en god relation med arbetsplatsen.

## Använd skyddsutrustningen

Att de anställda använder den personliga skyddsutrustningen och att den är utprovad för individen är extra viktigt i arbetsmiljöarbetet, påpekar Robert.

- Ofta ligger den kvar i bilen och resonemang som "det händer inte mig" är vanligt. Att ha fel utrustning är lika farligt som att arbeta utan skydd.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Men kan också undergräva skyddsombudens roll. Då kan de regionala skyddsombuden spela stor roll som bollplank. Att nätverka med andra skyddsombud är viktigt. Bland annat finns en Facebookgrupp för Byggnads skyddsombud och det ordnas regionala träffar. Enligt Byggavtalet kan Byggnads varje år kan träffa eller samla alla sina skyddsombud under fem timmar.

- I Skåne finns träffar för handläggare och huvudskyddsombud. Under året har de träffats tre gånger och tar upp problem som kommit upp. Ofta handlar det om underentreprenörer. Vi hjälps åt, har ett erfarenhetsutbyte, träffas och mejlar varandra. Vi saknar tyvärr många skyddsombud från små företag som uteblir från möten.

I Skåne sker alltid gemensamma möten med det nyvalda skyddsombudet och arbetsgivaren.

- Då lägger vi gemensamt upp arbetet och diskuterar vilket område som gäller, det är i regel mycket positiva samverkansmöten. ■

# FÖRVÄNTNINGAR PÅ SKYDDSOMBUDET

Även om arbetsgivaren alltid har ansvaret för arbetsmiljön är du som skyddsombud viktig för dina arbetskamrater. Du kan föreslå, påpeka, uppmana och, om det är motiverat, stoppa ett farligt arbete.

Som skyddsombud ska du delta vid planeringen av alla frågor som gäller arbetsmiljön.

## Så här står det i Arbetsmiljölagen, 6 kapitel, 4 paragraf:

- Skyddsombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud ska vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kapitel, 2a paragraf.
- Arbetsgivaren ska underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.
- Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

## Tillfällena för planering

Arbetsgivaren ska alltså ge dig möjlighet att medverka i planeringen. Genom att komma in tidigt i planeringen blir ditt arbete som skyddsombud lättare. Men det är inte alla arbetsgivare som ser både de mänskliga och ekonomiska fördelarna med att förebygga arbetsmiljöproblem redan i planeringen. Se därför till att komma in i processen så tidigt som möjligt. Du har ju dessutom stöd för detta i lagstiftningen.

Det finns en rad tillfällen när ett arbete planeras. Här är några exempel på när du som skyddsombud ska delta:

### OMBYGGNAD AV EN ARBETSPLATS

Du får veta att arbetsplatsen ska byggas om. Det kan gälla såväl en fast arbetsplats som en byggarbetsplats. Platsen passar inte längre för verksamheten. I de flesta fall är det bra om arbetsgivaren vill skapa en bättre arbetsplats. Du måste tänka på hur arbetsmiljön kommer att se ut efter ombyggnaden. Det gäller att som vanligt tänka på helheten. Vilka risker kommer det finnas på den ombyggda arbetsplatsen? Men du kan också behöva fundera på hur arbetsmiljön blir under själva ombyggnaden.

### FLYTT AV ARBETSPLATSEN

När hela arbetsplatsen ska flyttas måste du vara med i planeringen för att säkerställa arbetsmiljön på den nya platsen. Du ska se till att arbetsgivaren inte försämrar arbetsmiljön. Det kan ske genom att hen genomför besparingar i samband med flytten. Du ska även säkra så att själva flytten sker på ett säkert sätt.

### NÄR ARBETSPROCESSER UTFORMAS

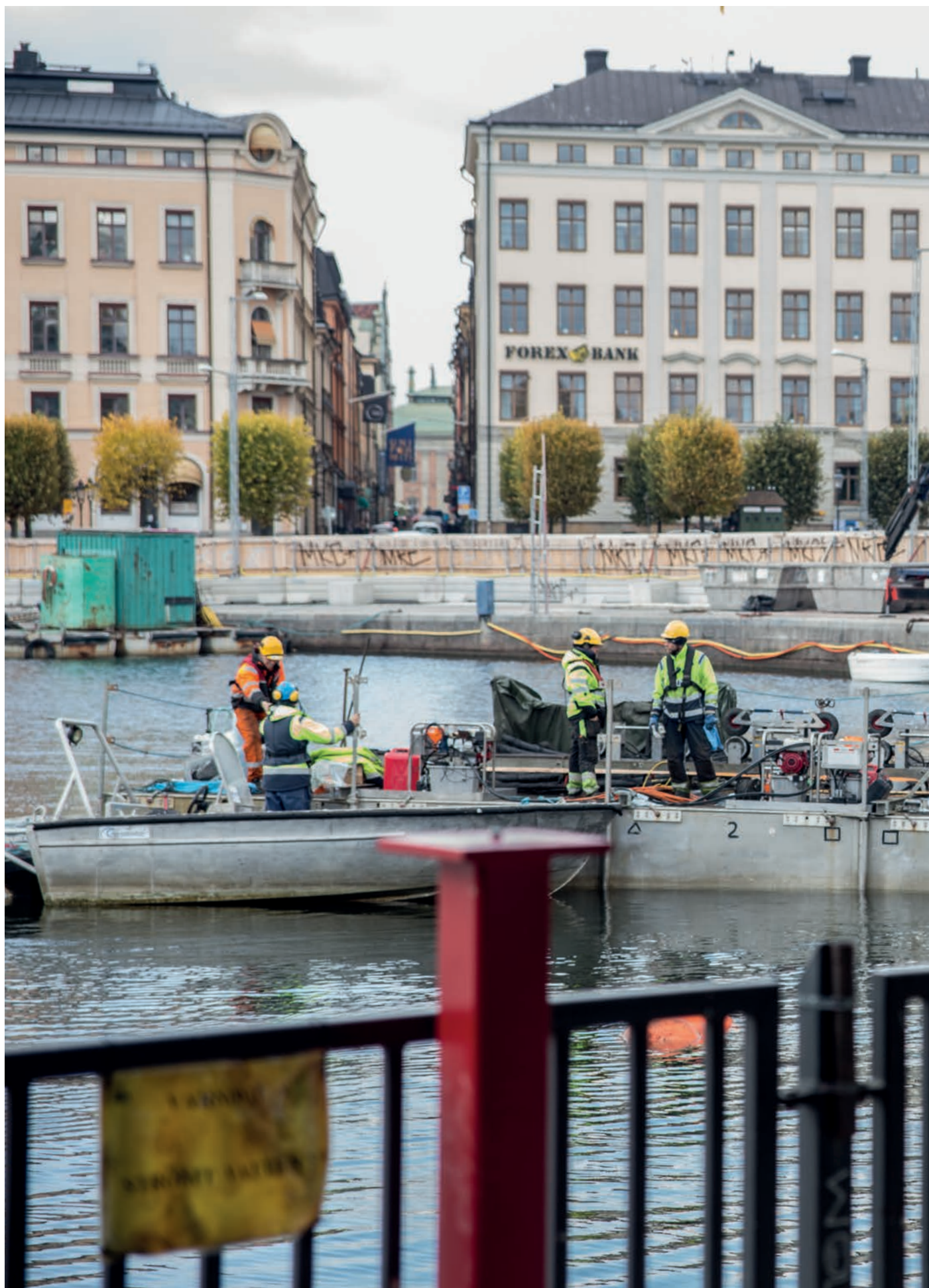
Arbetsprocesser kan bli föråldrade. Ofta är det positivt för arbetsmiljön om gamla processer byts ut. Tunga och farliga moment kan försvinna. Nya processer kan spara ryggar och rädda fingrar. Men om gamla processer ersätts med nya rationella lösningar som exempelvis leder till fler tunga lyft behöver du uppmärksamma detta.

### FÖRBEREDELSE FÖR EN OMORGANISATION

När företag organiserar om arbetet kan det leda till arbetsbesparingar och att företaget kommer säga upp personal. Om du är MB-ledamot och samtidigt skyddsombud kan du bevaka både uppsägningen och hur omorganisationen påverkar arbetsmiljön.

*”Ett bostadsbolag skulle byta fönster. Alla fönster placerades ut i storleksordning istället för att separera dem efter olika lägenheter. Arbetarna tvingades då flytta fönstren flera gånger. Vi skyddsombud räknade ut att varje arbetare lyfte tre ton per dag i onödan. Vår påpekan togs på allvar och det förs en bra dialog i företaget.”*

*Crister Espling, skyddsombud*





Om du enbart är skyddsombud ska du ta kontakt med MB-ledamoten och samarbeta inför förändringen. Tillsammans går ni igenom vad ni kan göra så att arbetstagarna får tillräckligt inflytande och att viktiga synpunkter på arbetsmiljön tas om hand.

Skyddsombuden har rätt att få utredningar om konsekvenserna för arbetsmiljön av till exempel en omorganisation.

#### HUR NYA ARBETSMETODER SKA INFÖRAS

Många gånger finns det invanda arbetsmetoder. Man gör likadant på bygge efter bygge. Det man gjorde för tio år sedan duger fortfarande. Men teknik och organisation kan förändras. Nya material gör att det ställs krav på helt nya metoder att arbeta. Du kan agera på samma sätt när det gäller nya arbetsmetoder som vid en omorganisation och nya arbetsprocesser. Vad innebär de nya arbetsmetoderna för jobben? Hur kommer de att påverka arbetsmiljön?

#### **Asbest**

*Det är förbjudet att använda asbest, eftersom materialet innebär hälsorisker. Däremot förekommer det asbest vid rivning och renovering av fastigheter. Då gäller mycket stränga regler:*

- Särskilt tillstånd krävs – endast företag med tillstånd får genomföra arbetet.
- Det krävs undersökning och identifiering av var asbest finns.
- Såväl byggherre som byggarbetsmiljösamordnarna och arbetsgivarna ansvarar för att det utretts om det finns hälsofarliga material i byggnaden.
- Byggarbetsmiljösamordnaren ska ta del av inventeringen för att få reda på var i byggnaden asbest förekommer och vilka material som innehåller asbest.
- Arbetsmiljöplanen ska löpande uppdateras.
- Själva arbetet med material som innehåller asbest kräver särskild skyddsutrustning, särskild utbildning och tillstånd.



## HUR HÄLSOFARLIGA ÄMNEN SKA ANVÄNDAS

Du vet att det ibland är nödvändigt att använda ohälsosamma ämnen. Vid sanering kan du vara tvungen att handskas med gammalt material, exempelvis asbest. Du behöver ha beredskap för att hantera de hälsofarliga ämnena. Det första du ska fråga dig är om det är nödvändigt att använda dem, eller om det finns alternativ. Om det inte finns alternativ måste du sätta dig in i vad materialen innebär och göra en riskbedömning.

## NÄR HANDLINGSPLANER UPPRÄTTAS

Du ska ta aktiv del i de handlingsplaner som upprättas. Du ska även ges möjlighet att ha inflytande över handlingsplanerna. Det kan exempelvis gälla om byggtiderna är realistiska, vilka arbetsmoment som krävs vid olika tider och hur stor bemanning som krävs under bygget.

## Planering är a och o

Planeringen är a och o på en byggarbetsplats, varje arbetsplats har sina specifika förutsättningar. Byggnadsverksamheten är ju unik genom att alla arbetsplatser är tidsbegränsade. När bygget är färdigt avvecklas arbetsplatsen. Den avrustas och de anställda går vidare till en ny arbetsplats.

### Planeringstillfällen

- Ombyggnad
- Flytt
- Arbetsprocesser
- Omorganisation
- Arbetsmetoder
- Ämnen
- Handlingsplaner

Du är säkert medveten om hur viktig planeringen är vid ett bygge. Den sätter standarden för bygget och avgör förutsättningarna för arbetsmiljön. Du ska därför vara noggrann vid planeringen och se till att du får det inflytande som krävs.

## Kom in tidigt i processen

Det finns flera viktiga skäl till att du som skyddsombud ska komma in tidigt i planeringen. Det främsta är att du i tid kan förhindra arbetsmiljöproblem. Företaget kan spara både tid och pengar om fel rättas till innan de leder till problem. Du kan även bilda dig en uppfattning om bygget i tid. Det är bra när det genomförs. Det blir ofta tidsbrist i ett bygge. Vidare är det bra att skyddsombud och arbetsledning möts under planeringen. Då får ni en gemensam bild av förutsättningarna för en god arbetsmiljö.

Är du med tidigt i arbetsberedningar och planeringsprocesser är du också med och skapar en bra arbetsorganisation och trivsel. De som trivs på en arbetsplats har större förutsättningar att göra ett bra arbete. Du ger företaget ett nytt perspektiv på arbetsmiljöarbete som kan spara pengar.

### KOM IHÅG!

- Du ska vara med i planeringen i ett tidigt skede.
- Som skyddsombud har du laglig rätt att få fortlöpande information om arbetet.
- Det räcker inte med att arbetsgivaren informerar MB-gruppen om arbetet – även skyddsombudet har rätt att delta i planeringen.



## SAM – systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är den grundläggande metoden för skyddsverksamheten. Enligt SAM ska det bland annat finnas en arbetsmiljöpolicy. Det ska finnas rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsombuden ska vara delaktiga. I arbetsmiljöavtalet trycker vi på att det ska finnas en gemensam helhetssyn mellan parterna. Då behövs samverkan.

### Föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, 2 §

*Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.*

Du ska som skyddsombud inte ta över arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Det är i första hand inte skyddsombudets uppgift att föreslå lösningar på arbetsmiljöproblem. Om det finns ett uppenbart arbetsmiljöproblem ska frågan riktas till arbetsgivaren: Hur tänker du lösa det här?

Ett skyddsombud ska heller inte behöva påpeka en brist i arbetsmiljön vid mer än ett tillfälle. Har arbetsgivaren inte rättat till problemet inom rimlig tid kan du påminna vid ytterligare ett tillfälle. Därefter bör du agera och använda de verktyg som skyddsombudet har. Arbetsgivaren kan ställas till svars för de problem som finns.

### Skyddsombudets rättigheter

- Få utbildning.
- Ta del av handlingar kring förhållandena i arbetsmiljön.
- Delta vid planering av nya lokaler.
- Begära att arbetsgivaren genomför åtgärder för att skapa en bra arbetsmiljö.
- Avbryta arbeten som kan leda till omedelbar och allvarlig fara för

Du har som skyddsombud rätt att agera mot den som ansvarar för ett arbetsställe. Det gäller även arbete som utförs av inhyrd arbetskraft. Du kan även begära åtgärder om arbetsgivaren inte följer arbetstidslagets bestämmelser om mertid, extra övertid och övertid vid nödfall. Om arbetstidslagets regler har ersatts av kollektivavtal är det i stället de fackliga organisationerna och arbetsgivaren som ska bevaka att avtalet följs.

Ta kontakt med arbetsgivaren om du som skyddsombud, eller någon annan arbetstare upptäcker brister i arbetsmiljön. Oftast räcker det för att arbetsgivaren förbättrar arbetsmiljön.

# Riskbedömning räddar liv – ditt liv!

1.

## BELASTNING

Belastningsskador bryter sakta ner din kropp. Du har makten att skydda dig!

2.

## FALLSKADOR

Ska du jobba på hög höjd idag? Se till att du inte blir näste man i den svarta fallstatistiken. Ta inga risker, chansa inte!

3.

## STRESS

Stress är en av de värsta farorna på jobbet. Den lurar överallt, den förändrar din personlighet. Du kan faktiskt göra en hel del för att inte stressa dig igenom den här arbetsdagen också.

4.

## KEMISK EXPONERING

Skador från kemikalier, svets och strålning är plågsamma. Ska du jobba med det idag? Se till att ha rätt skydd!

8.

## BULLER

Tillfälliga oljud är inte värst för din hörsel, det är bakgrundsbullret som finns där och blir en del av arbetsmiljön. Använd hörselskydd!

7.

## VIBRATIONER

Visste du att 50% av alla arbetssjukdomar beror på vibrationer? Skadorna kan bli permanenta så kräv moderna maskiner. Arbeta aldrig länge med ett verktyg och se till att arbetsrotera!

6.

## ASBEST &

## KRISTALLINA FIBER

En lömsk mördare som gömmer sig i luften du andas! Den följer med dig hem i hud, hår och lungor. Vid misstänkt asbest - var försiktig! Använd alltid godkända skyddskläder och byt om efteråt.

5.

## FALLANDE FÖREMÅL

Se till att ha gemensamma rutiner för koll på verktyg och säkringskontroller. Då slipper någon dö av den orsaken på ditt jobb!

## Gör riskbedömning till en naturlig del i ditt arbete

En pilot skulle inte drömma om att flyga iväg utan att ha gjort en noggrann säkerhetskontroll. Det ska inte du heller göra!

Din hälsa är din bästa tillgång för ett gott liv, men också oändligt sårbar. Använd alltid rätt skyddsutrustning och

ordna de säkerhetsåtgärder som behövs för att du ska vara trygg. Ha en bra arbetsdag!

## Begäran om åtgärder

Om det inte räcker att påpeka brister har du rätt att begära åtgärder:

- Du tar stöd av 6 kapitel, 6a paragraf i arbetsmiljölagen när det gäller arbetsmiljöfrågor.
- Du kan använda 19a paragraf i arbetstidslagen när det gäller mertid, extra övertid och övertid vid nödfall.

*“Vissa arbetsgivare är mer vänligt sinnade mot skyddsombud, medan andra har en gammaldags syn och ser inte skyddsombuden som en resurs för företaget.”*

*Crister Espling, skyddsombud*

Ett skyddsombud har rätt att begära åtgärder enligt 19a paragraf i arbetstidslagen. De fackliga organisationerna och arbetsgivaren ska bevaka att avtalet om arbetstider följs.

Ett lokalt skyddsombud kan enbart begära åtgärder inom det egna skyddsområdet.

**Så här kan du gå till väga:**

1. Använd Byggnads dokumentmall vid 6.6.a. I dokumentet beskriver du tydligt och konkret bristerna i arbetsmiljön. Detsamma gäller om det gäller mertid, extra övertid och övertid vid nödfall. Du skriver också vilka åtgärder du vill att arbetsgivaren ska vidta. Åtgärder att begära kan vara både att undersöka arbetsmiljön och rätta till en konkret brist. Ju tydligare och mer konkret du beskriver bristerna och vad du vill att arbetsgivaren ska göra, desto bättre.
2. Skriv också när du senast vill ha svar av arbetsgivaren. Se till att arbetsgivaren får en rimlig tid att lämna sitt svar eller vidta åtgärder.
3. Lämna över dokumentet till arbetsgivaren. Be att få en underskrift på att hen har tagit emot begäran om åtgärder. Vill inte arbetsgivaren skriva under kan du begära att Arbetsmiljöverket ingriper. Du ska däremot inte skicka din begäran för kännedom till Arbetsmiljöverket om arbetsgivaren skriver under.
4. Innan svarstiden är slut ska arbetsgivaren lämna information till dig om genomförda eller planerade åtgärder. Får du inget svar från arbetsgivaren innan svarstiden gått ut kan du begära att Arbetsmiljöverket ingriper.
5. Om du är nöjd med arbetsgivarens svar och det har kommit i tid behöver du inte kontakta Arbetsmiljöverket.
6. Om du inte är nöjd med svaret kan du vända dig till Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller om svaret inte kommit in i tid. Du fyller då i Byggnads blankett och skickar den tillsammans med en kopia av din begäran och arbetsgivarens eventuella svar. I din begäran till Arbetsmiljöverket får du inte skärpa kraven som ställts på arbetsgivaren. Däremot kan du när som helst ta tillbaka din begäran.
7. Ange vad du avser när du begär att Arbetsmiljöverket ska ingripa. Du kan delvis acceptera arbetsgivarens svar, men ange att du exempelvis inte är nöjd med tidplanen för åtgärder.
8. När dokumenten har kommit in till Arbetsmiljöverket kontrollerar myndigheten att de formella kraven i arbetsmiljölagen (6 kapitel, 6a paragraf) och arbetstidslagen (19a paragraf) är uppfyllda. Om så är fallet prövar myndigheten din begäran. Oftast sker det genom en eller flera inspektioner. Arbetsmiljöverket prövar enbart de frågor som har ett direkt samband med din begäran.
9. Prövningen kan leda till:
  - ett beslut om föreläggande (tvingar arbetsgivaren att genomföra åtgärder) eller
  - ett beslut om förbud (tvingar arbetsgivaren att sluta med något som inte är tillåtet) eller
  - ett beslut att inte lämna ett föreläggande eller förbud.
10. Både skyddsombud och arbetsgivaren kan överklaga beslutet. Om det finns ett huvudskyddsombud är det hen som ska överklaga.





**UPPDRAGET I PRAKTIKEN  
– I DET TIDIGA SKEDET**



<b>UTGÅ FRÅN ARBETSPLATSEN .....</b>	<b>24</b>
<b>SAM – SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE .....</b>	<b>36</b>
KONTROLL	
RISK	
HANDLINGSPLAN	
ÅTGÄRDER	
<b>ARBETSPLATSPLANERING .....</b>	<b>37</b>
VIBRATIONER	
SÄKER STÄLLNING	
<b>ERGONOMI .....</b>	<b>38</b>
<b>SKYDDSOMBUDETS VERKTYG .....</b>	<b>42</b>
ÄNDAMÅL OCH TILLÄMPNINGSOMRÅDE	
ARBETSMILJÖN	
ALLMÄNNA SKYLDIGHETER	
SAMVERKAN MELLAN ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE	
TILLSYN	
PÅFÖLJDER	
<b>ORDNING OCH REDA PÅ ARBETSPLATSEN .....</b>	<b>55</b>
<b>GRAVIDITET .....</b>	<b>61</b>
<b>OSA – ORGANISATORISKT OCH SOCIALT ARBETSMILJÖARBETE .....</b>	<b>67</b>
<b>SKYDDSSTOPP .....</b>	<b>68</b>
<b>112 – NÄR OLYCKAN ÄR FRAMME .....</b>	<b>69</b>

# 2

## UPPDRAGET I PRAKTIKEN I DET TIDIGA SKEDET

### UTGÅ FRÅN ARBETSPLATSEN

Utgångspunkten för allt arbetsmiljöarbete är den plats där arbetet faktiskt ska utföras. Det är med utgångspunkt från arbetsplatsen som byggverksamhet blir mycket speciell. Varje byggarbetsplats är tillfällig till sin natur. Den etableras, pågår och avslutas när bygget är färdigt.

Visserligen kan bygget pågå i flera år. Det är dock redan från början givet att det kommer att avslutas. Många andra verksamheter kan också tyckas vara tillfälliga till sin natur. Restauranger slår upp portarna och några år senare kommer en ny ägare och restaurangen byter inriktning. I storstäderna blir pop-up-butiker allt vanligare, affärer som finns till endast under en kortare period för att sälja ut ett lager, ett tillfälligt införskaffat parti av till exempel kläder.

#### KOMPLEX ARBETSPLATS

Men ingen verksamhet kräver så noggranna förberedelser, innebär så stora risker och inbegriper så många maskiner, verktyg, transporter, material, olika företag och yrkeskategorier som byggnadsverksamhet.

Det innebär också att ansvaret för etableringen av byggarbetsplatsen vilar tungt på arbetsgivaren och gör det särskilt angeläget att skyddsombudet är med redan i planeringsprocessen inför byggandet.

Skyddsombudet ska vara med redan vid planeringen av arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens skyldighet att involvera skyddsombudet redan på planeringsstadiet. Då kan arbetstagarernas intressen av att undvika arbetsmiljöproblem på ett tidigt stadium tillgodoses. Det är många frågor som behöver avgöras innan byggarbetsplatsen etableras. Det är mycket som måste finnas med från start.

Arbetsplatsen behöver inventeras. Inventeringen innebär att parterna går igenom arbetsplatsens olika delar. Inventeringen leder till en riskbedömning.

För att åstadkomma en god arbetsmiljö behövs också en APD-plan (arbetsplatsdisposition). Där går det att utläsa bland annat var kranar ska placeras, vilka transportleder som finns, utrymningsytor och upplagsytor.

#### TIDSLINJEN

Alla byggen formas av att företagen vill bli färdiga så snart som möjligt. Alla byggföretag binder kapital i byggnaden som man inte får några intäkter för innan det finns hyresgäster i byggnaden, eller någon som tar över fastigheten. Det är först då som hyrorna eller insatsen kommer in till byggaren. För skyddsombudet gäller det att försöka föreställa sig hur tidslinjen kommer att fungera i praktiken. Det gäller att se helheten i bygget och vilka moment som måste göras parallellt för att klara bygget.

#### MARKEN

Oftast har det gjorts en markberedning, kanske redan i samband med att marken införskaffades. Ojämnheter, sten och förhöjningar har tagits bort. Men det är fortfarande viktigt att studera marken utifrån hur den kommer att fungera för själva bygget. Det kan också finnas gifter och kemikalier i marken som behöver undersökas.



# Tidslinjen

**Hur ser tidslinjen ut för bygget?**

Det är en grundläggande fråga när bygget ska påbörjas och när man räknar med att det ska vara avslutat. Det har stor betydelse för hur verksamheten ska planeras i detalj.

**Hur ser platsen ut där bygget ska genomföras?**

Behövs undersökningar av marken, kommer det att krävas åtgärder för att göra marken möjlig och lämplig att bygga på?

**Hur stort område kommer att tas i anspråk?**

Det gäller inte bara för själva byggnaden utan för det som hör till bygget, maskiner, utrustning och byggbodarna.

**Vilken byggmetod kommer att användas?**

Redan i upphandlingen är det oftast avgjort om det ska vara platsbyggt eller ej. Ska det bestå av större eller mindre element? Hur ska stommarna utformas? Det finns fler väsentliga frågor om vilken metod som ska användas.

**Vilka transportvägar behövs?**

Logistiken vid ett bygge är ofta mycket komplicerad och kräver noggrann planering. Dit hör inte minst hur trafiken med material ska ledas fram till bygget. Om det är ett stort bygge kan det bli brist på utrymmen för lastbilar och andra transportfordon som ska leverera material till bygget.

**Hur stor kommer bemanningen att vara?**

Sannolikt kommer behovet av arbetskraft att variera mellan olika byggskeden. Det handlar inte minst om när olika underentreprenörer, målare, elektriker och vvs-tekniker kommer att finnas på plats. Bemanningen kommer att avgöra vilket behov man har av byggbodarna. Man måste se till så att det finns plats för bodarna inom ramen för byggarbetsplatsen. Det ska finnas utrustning i byggbodarna i enlighet med kollektivavtalet.

**Vilken utrustning i form av maskiner och verktyg behövs?**

Många byggarbetsplatser kräver att det finns en lyftkran på plats. För en sådan måste särskilda skyddsanordningar användas. Det handlar om kranförarens säkerhet och övriga arbetare på byggarbetsplatsen. Även allmänhetens behov av skydd om de kan komma i närheten av platsen. Det kan krävas generatorer, borrar som går på tryckluft och tusen verktyg av olika slag.

**Vilket material kommer att användas?**

Materialet behöver kartläggas och dokumenteras, både för dem som bygger och de som ska använda byggnaden. Man behöver veta om det finns ämnen i materialet som behöver särskilda skyddsanordningar.

**Vad kommer bygget att kräva för skyddsutrustning?**

En genomgång av verktyg, maskiner, material och byggmetoder leder till vilken skyddsutrustning som kommer att krävas under bygget.

**Kommer bygget att kunna genomföras utan arbetsmiljöproblem?**

När alla planeringsförutsättningar har gått igenom gäller det att ställa sig frågan hur helheten ser ut och om det går att komma igång med bygget.





# Planeringen

## FRÅGOR UNDER PLANERINGEN

Tänk noga igenom de frågor du har inför ett bygge. Ställ dem redan på ritstadiet. Svaret på frågorna blir byggets verklighet:

### Hur kommer byggnaden att utformas?

- Det måste finnas en färdig ritning för exteriören och interiören
- Det ska framgå i vilken miljö byggnaden ska stå
- Var exakt ska byggnaden placeras
- Byggbodarnas placering ska framgå
- Byggsättet, platsbyggt eller inte, ska framgå av handlingarna

### Hur kommer arbetsplatsen att fungera?

- Det måste framgå hur många som kommer att arbeta på arbetsplatsen
- Arbetsstyrkan ska fördelas på olika yrkeskategorier
- Planen ska visa hur många som arbetar vid olika skeden av bygget
- Det ska finnas byggbod av tillräcklig kapacitet och utrustning

### Vilka material kommer att användas?

- Inventering av farliga ämnen och en riskbedömning av dem
- En viktig del av planeringen är att bedöma materialåtgången.
- Tillgången på material behöver säkras så att bygget inte blir stående.
- Man behöver kontrollera vad materialet innehåller.

### Hur kommer transporten av materialet att genomföras?

- Vilka transportmedel behövs
- Varifrån kommer transporterarna att ske
- Det behövs en planering av logistiken
- Transporterna kan behöva minutplaneras

### Hur ska trafiken ledas in i och ut från byggarbetsplatsen?

- Vägarna in i och ut ur byggplatsen markeras.
- Det måste göras en riskbedömning av trafiken.
- Kartlägg hur stora lastbilar som behövs.
- Vilka fordon kommer att krävas inne på byggarbetsplatsen.

### Vilka maskiner ska användas?

- Maskinparkens omfattning beskrivs.
- Kompetenskartläggning för maskinerna behöver göras.
- Instruktioner för maskinerna ska finnas tillgängliga.
- Tidsgränser för olika maskiner ska bevakas.
- Standarden på maskinerna ska kontrolleras.
- Jämför föreslagna maskiner med den tekniska utvecklingen.
- Se till att maskinerna svarar mot ergonomiska krav.

### Var ska maskinerna placeras, exempelvis om lyftkran ska användas?

- Maskinerna ska placeras så att riskerna minimeras
- Det krävs utrymme för alla maskiner
- Låsanordningar måste finnas för maskinerna.





## TÄNK UTANFÖR BOXEN

Slutligen finns det anledning att tänka igenom om det hela har gått i gamla hjulspår. Det kanske finns arbetsbesparande verktyg som gör att man slipper många tunga arbetsmoment. Det kan finnas material som är skonsammare för människor på marknaden som man kanske borde pröva. Det kan finnas en arbetsorganisation som utgör en utveckling av den som vid alltför många tillfällen lett till arbetsmiljöproblem.

Etableringen är klar och bygget kommer i gång. Nu kan skyddsombudet studera verksamhet som faktiskt pågår. Det handlar om att se till så att arbetsplatsen blir så säker som möjligt. Skador, olycksfall och arbetsrelaterade sjukdomar ska undvikas.

**Ordning och reda:** Det första intrycket av en arbetsplats är hur den ser ut! Är det skräpigt? Ligger saker och ting huller om buller? Håller man ordning på material, verktyg och maskiner? Om materialet ligger på rätt plats så är oftast också arbetsmiljön god. Det blir liksom kvalitet rakt igenom.

Det finns givetvis gott om undantag. Ibland kan det vara förrädiskt om en skyddsronn annonserats i förväg eller om det regionala skyddsombudet har talat om när ett besök ska ske. Då kan man i sin iver att göra ett gott intryck städa och putsa på ytan för att inte väcka misstanke om brister i arbetsmiljön.

Tänk därför alltid efter om du kommer som skyddsombud till en arbetsplats: Ser det här ut som den vardagliga bilden av arbetsmiljön? Eller har man putsat på ytan för att det ska se bra ut.

Och när det gäller din egen arbetsplats: Håll alltid ordning på prylarna. Se till att alla på arbetsplatsen följer ordningsföreskrifter om var saker och ting ska placeras. Vikten av att städa upp efter sig måste präntas in till alla. Noggrannhet med den närmaste omgivningen är grunden för en god arbetsmiljö!

# Arbetsprocessen

- Vilka riskmoment finns?**  
Även om man följt planeringen till punkt och pricka kan det finnas moment som kräver omsorg för att minimera riskerna.
- Har personalen tillräckliga kunskaper?**  
Det måste finnas en grundläggande kunskap om arbetsmiljön och orsaker till skador och ohälsa hos alla som deltar i bygget. Det gäller att säkerställa detta.
- Vilken kontakt har du med platschefen och arbetsgivarens arbetsmiljöansvarige?**  
Ofta känner skyddsombudet redan arbetsgivarens ansvariga. För nya skyddsombud är det särskilt viktigt att etablera en god kontakt med dessa.
- Har skyddsronder planerats in?**  
De ska hållas var tredje vecka. Markera hur viktigt det är att man verkligen genomför skyddsronder och att skyddskommittén, om det finns en sådan, också har regelbundna möten.
- Hur ser din kalender ut?**  
Gå igenom din egen kalender med både arbetskamrater och arbetsledning så att alla får klart för sig vilka uppgifter du har som skyddsombud. Det kan gälla regionala skyddsombudsträffar, utbildning eller annan facklig verksamhet.
- Vad visar de löpande kontrollerna?**  
Notera vilka avvikelser som du upptäcker i förhållande till den plan som finns.
- Hur gör du om olyckan är framme?**  
Ha en överblick över utrymningsvägar, var det finns skyddsutrustning, brandsläckningsutrustning osv.
- Hur går det med tidslinjen?**  
Följ upp hur bygget ligger till i förhållande till tidsplaneringen.
- Hur ser kontakten med underentreprenörer ut?**  
Se till att information och säkerhetsfrågor tas upp med personalen hos underentreprenörerna.
- Blev arbetsplatsen som det var tänkt?**  
En första studie kan handla om att pricka av det man var överens om vid planeringen av bygget jämfört med hur det ser ut på arbetsplatsen. Stämmer ritningarna, är verktyg och maskiner placerade där det var tänkt, finns det byggbodar med den utformning som utlovats.



## OMRÅDET

Det måste finnas ett tillräckligt stort område för att få plats med allt som hör till bygget. Om det ska användas lyftkran kräver det sin plats. Det kan finnas andra skrymmande maskiner som måste kunna förvaras i låst utrymme. Anställda behöver ha byggbodas där man kan ordna sina måltider. Det behöver också beskrivas i vilken utsträckning bygget sker i anslutning till plats dit allmänheten har tillträde. Det kräver i så fall en särskild uppmärksamhet och lösningar för säkerheten.

## TRANSPORTVÄGAR

En byggarbetsplats är beroende av att det kan transporteras material till platsen. Det gör att man måste ha fungerande transportvägar. Logistiken planeras så att transportererna kan ske på ett säkert sätt. Vid omfattande byggen kan man behöva planera varje transport tidsmässigt så att det inte uppstår köer eller kaos vid tillträdet till byggarbetsplatsen. En särskild risk är att lasta och lossa material från fordon. Där inträffar många olyckor.

## RISKBEDÖMNING I SAM

I den systematiska arbetsmiljöhanteringen ska det göras en riskbedömning. I den går det att få en uppfattning om var riskerna på arbetsplatsen finns.

## BEMANNINGEN

Generellt sett finns en grundbemanning på bygget. Det är byggnadsarbetare som följer med bygget från start till färdig konstruktion. Men från tid till annan kommer det att be-hövas andra yrkeskategorier. Det kan vara målare, elektriker, vvs-tekniker, golvläggare eller andra grupper. Planeringen av bygget bör givetvis innehålla en beskrivning av hur många yrkesarbetare och andra kategorier som behövs under olika skeden av bygget. Det avgör också omfattningen av byggbodas som behövs på arbetsplatsen.

## UTRUSTNING

För att bygget ska fungera måste man ha passande utrustning. Det gäller maskiner, verk-tyg och hjälpmedel som behövs för att kunna utföra arbetet rationellt. Man behöver kon-statera hur verktyg och maskiner ska hanteras. Det finns ofta föreskrifter och instruk-tioner om detta. Det kan exempelvis gälla hur länge man kan hantera ett verktyg eller en maskin. Sådana instruktioner ska givetvis vara kända och följas.

## MATERIAL

Material av olika slag kan innehålla kemikalier och annat som måste beaktas när de an-vänds. Det kan också finnas annat i materialet som man bör uppmärksamma. Inte minst om det till exempel handlar om renovering av en fastighet då det kan finnas asbest som gör att man måste ha särskilda skyddsutrustningar på grund av detta. Vidare kan verksam-heten leda till att man får kvartsdamm på arbetsplatsen. Det kan utgöra ett omfattande hälsomässigt hot och dessutom vara helt dolt.

## SKYDDSUTRUSTNING

En bedömning av helheten på arbetsplatsen avgör vilken skyddsutrustning som kommer att krävas för dem som arbetar på arbetsplatsen. Utifrån de maskiner och verktyg, det ma-terial och de kemikalier som kan finnas får man en bild av vad som kommer att behövas.

## HELHETEN

När vi ställt samman allt som gäller arbetsmiljön på arbetsplatsen är det dags att fundera på hur helheten kan fungera. Ta en stund och fundera på hur alla bitar faller på plats. Allt går givetvis inte att förutse men det finns ändå anledning att ställa sig frågan var eventuella risker, arbetsmiljöproblem, kan uppstå. Vad behöver man vara extra vaksam på under själva byggprocessen. Det kan handla om vilka moment som känns osäkra, där man behöver mer fakta för att kunna avgöra vad som kan hända.



## JÄMFÖRELSE

Det var en lång rad punkter som skyddsombudet var med och planerade inför bygget. I planeringsprocessen var det möjligt att i förväg se vilka arbetsmiljöfaror som skulle uppstå. Förhoppningsvis gick det också att förhindra en del av dem.

Nu gäller det att jämföra det man var överens om på planeringsstadiet med hur det ser ut i verkligheten. Det går också att se hur det blev i praktiken. Det kan finnas arbetsmiljörisker som inte gick att förutse när bygget planerades men som uppenbarar sig när det blir verklighet. Skyddsombudet går runt och noterar. Det är avvikelser från planeringen och vilka risker som uppenbarar sig i verkligheten.

“ Överallt där miljön är för homogen bildas en dålig kultur. Om byggbranschen speglade samhället i stort skulle det vara en helt annan dynamik.

Anna Glas  
Skyddsombud  
Byggnads Skåne





# JOBBA FÖR FÖRÄNDRINGAR

Att många mår dåligt i byggbranschen och lider i det tysta i stället för att ta hjälp är ingen nyhet. Kulturen och traditionen är djupt rotad. Snickaren och skyddsombudet Anna Glas ser förbättringar, men önskar att fler vågar bryta normen och säga ifrån. Som skyddsombud har du en viktig roll i att lyssna, peppa och agera.

Skyddsombuden borde fungera mer som de kamratstödjare som man hade i skolan, menar skyddsombudet Anna Glas. Hon kom in i branschen för några år sedan och har idag uppdrag som skyddsombud, sammankallande MB och sitter med i styrgruppen för Byggnads kvinnliga nätverk, Näta.

Osunda könsroller finns i hela samhället, i mer eller mindre koncentrerad dos. Byggbranschen dras med en lång historia av destruktiva mans- och kvinnoroller.

- Överallt där miljön är för homogen bildas en dålig kultur. Om byggbranschen speglade samhället i stort skulle det vara en helt annan dynamik, säger Anna.

Även om Anna jobbar aktivt med att försöka förändra varje dag på sin arbetsplats ser hon hur machokulturen sitter i väggarna.

- Vi hade nyss en vibrationsutbildning där någon skojade bort allvaret.

Just att skoja bort eller bita ihop för att slippa sticka ut eller att vara en mes är en rot till varför många byggnadsarbetare får allvarliga skador och förslitningar.

- Man försöker att vara en stor, stark byggnadsarbetare som inte gnäller.

Man tar inte hjälp utan försöker att klara sig själv och slits ut, helt i onödan. Arbetsgivaren har ett jätteviktigt ansvar här. Idag finns både ergonomiska hjälpmedel för att förebygga förslitning och vägar ut ur värk.

- Folk har dålig koll på att det finns hjälp att få i form av omställningsskydd och rehabilitering. I stället pratas det om att säga upp sig, också bland mina vänner.

## Hur ser du på din roll som skyddsombud?

- Min roll som skyddsombud är att lyfta om jag ser kränkningar, lika väl som att hjälpa till med andra arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet ska vara någon som man kan gå och prata med om allt. Att ta upp frågor om ojämlikhet som en självklar arbetsmiljöfråga vid olika möten är också viktigt.

## Vad ska man göra som skyddsombud om man ser eller hör en kränkning?

- Ta tag i det med en gång. Prata med den som blivit utsatt. Det är främst ett arbetsgivaransvar. Men du kan se till att handlingsplanen följs. Finns det ingen sådan är det ett bra tillfälle att en sådan görs.

Anna tror inte att machokulturen försvinner bara genom att stoppa in kvinnor. I första hand behövs en mer tillåtande kultur och den kan alla bidra till.

- Jag får tuppjuck av att inte folk pratar med varandra.

Hon var själv med om ett tillbud som skakade om. Värst var kanske efteråt då hon var ledsen och chockad.

- Ingen pratade med mig. I en annan miljö hade alla frågat hur det gått och hur jag mådde, men här var det ingen som frågade. Inte ens arbetsgivaren.

## Hur kan det bli så tror du?

- Jag vet inte. Alla som fått barn har ju fått öva sig i att bry sig.

Men det är så här kulturer och normer fungerar. Råder en stark norm vågar de allra flesta inte bryta mot den. Man vet att man ska hålla sig inom ramarna och lägger sig inte i, det är bättre att tåga.

## Hur förändrar vi det?

- Varje person som kommer in och bryter mot normen förändrar. Det är tungt men man får plöja för andra generationer.

## Hur ser byggbranschen ut i framtiden om du får drömma?

- En främjande, social och omhändertagande miljö där man tar hand om varandra. Fler förebilder. Vi byggnadsarbetare är som en familj och jobbar närmare varann än om man sitter på ett kontor. Dessutom utsätts vi för risker. Då måste vi hitta ett sätt att visa tillit och att respektera varandra. ■

## RISKMOMENT

I den bästa av världar finns det inga fysiska risker på en byggarbetsplats. Vi är långt ifrån där. Det kommer att finnas sådana under överskådlig tid, oavsett hur bra det gick att planera bygget. Det gäller att ha uppmärksamheten på de skaderisker som existerar: fall, klämskador, verktyg, maskiner, tyngder, trafik osv.

Vi kommer längre fram att gå igenom de vanligaste skadorna och sjukdomarna som förekommer på byggarbetsplatser. Studera det och jämför med hur det ser ut på din arbetsplats.

## KUNSKAPER

Hela personalen måste ha elementära kunskaper om arbetsmiljöproblem på ett bygge. Skyddsombudet bör få en lista med alla som ska ingå i bygglaget. Även vilka som ska arbeta åt underentreprenörerna ska framgå. Då kan du kontrollera att var och en har elementära kunskaper om arbetsmiljöfrågor. En genomgång med alla anställda måste göras för att diskutera vilka risker som finns. Alla måste vara medvetna om vad som menas med en god arbetsmiljö. Det gäller inte minst kunskapen om hur man hanterar olika maskiner och verktyg, inte minst vilka tidsgränser som finns för att använda dessa.

## KONTAKT

De flesta skyddsombud har god kontakt med platsledningen och övriga inom företaget som är verksamma med arbetsmiljön. För nya skyddsombud, utsedda av facket, gäller det att snabbt skapa de här kontakterna. Man har allt att vinna på att tidigt komma på god fot med platsledningen för att enkelt kunna lösa problem som dyker upp efter hand.

## SKYDDSROND

I en turbulent verksamhet är det lätt att förbise sådant som inte är akut. Skyddsronder ska genomföras var tredje vecka. För att det inte ska glömmas bort bland alla måsten som gäller på byggarbetsplatsen är det bra att från början planera in regelbundna skyddsronder. Det gäller också att planera in skyddskommitténs aktiviteter om det finns en sådan.

## KALENDERN

Ett skyddsombud som är aktivt kommer också att bli fångad av en mängd olika uppdrag.

Det kan gälla att gå på utbildning, delta i regionala konferenser, bilda nätverk med andra skyddsombud och kanske också anlitas för att hålla utbildningar. Det gäller att från början visa arbetsledningen och arbetskamraterna att skyddsombudet tar sitt uppdrag på allvar. Det innebär också att kalendern kommer att vara ansträngd. Det blir många dagar som man inte befinner sig på arbetsplatsen. Alla ska vara medvetna om det.

*”Har jag varit med i planeringen redan från början vet jag vilken typ av arbetsplats som väntar och kan ta det med mina kollegor. Jag kan flagga för särskilda risker eller problematik och kan planera för det. Dessutom är jag med och ser till att etablering så som skyltar, stängsel, container och liknande kommer på plats först innan man börjar riva.”*

*Eila Åhlund, skyddsombud*

## KONTROLLER

Ett skyddsombud följer upp verksamheten. Dit hör att löpande kontrollera vilka riskmoment som finns. Du bör skaffa kunskap om vilka tillbud och

olycksfall som inträffar samt om det finns arbetsrelaterade sjukdomar. Det gäller att i första hand vara förebyggande, att kunna förutse vilka riskmoment som uppstått och kommer att uppstå. Genom att i god tid förutse vad som kan innebära risker går det också att förhindra att det uppstår arbetsmiljörelaterade problem.

## FÖREBYGGA OLYCKSFALL

Det gäller att vara förberedd också på att det kan inträffa en olycka eller ett tillbud. Då gäller det att ha förberett sig på vad som behöver göras. Det handlar om utrymningsvägar, telefonkontakt med räddningstjänst, brandskyddsutrustning, första hjälpen, HLR-startare och mycket annat. Vi kommer i ett senare avsnitt mer i detalj gå igenom hur ett skyddsombud ska bete sig vid ett olycksfall.

## TIDSLINJEN

Följ hur planeringen för bygget ser ut jämfört med hur man verkligen ligger till. Det går då att förutse om det blir stressigt på slutet om bygget ska bli färdigt i tid. Ett byggföretag kan ha starka ekonomiska skäl att se till så att bygget blir färdigt i tid.

Ofta kan det finnas viten om bygget inte blir klart i tid. För de anställda kan den tidspress som uppstår, inte minst i slutet av projektet vara mycket pressande.

Att hela tiden jämföra tidslinjen med hur långt man har hunnit i projektet är därför viktigt för att kunna förutse vilken tidspress som uppstår.

## UNDERENTREPRENÖRER

För att arbetet på arbetsplatsen ska löpa så smidigt som möjligt gäller det att hålla kontakten med de anställda hos underentreprenörer. De måste vara medvetna om det arbetsmiljöarbete som bedrivs, vilka skyddsregler som gäller. Det betyder att informera om vad som förväntas av de som är anställda av underentreprenörerna.

## BYGGET KLART

När bygget är färdigt ska den där stoltheten infinna sig. Detta har vi skapat. Vi har varit med och förändrat samhället. Det finns ett bestående värde i det vi har gjort. Det finns anledning att summera vad som hänt.

- Har tidslinjen hållits?
- Vilka tillbud och olycksfall har inträffat?
- Finns det arbetsrelaterade sjukdomar?
- Finns det några pågående försäkringsärenden?
- Hur stor var frånvaron på arbetsplatsen?

## UPPFÖLJNING

När bygget är färdigt kan man konstatera huruvida det gick att hålla tiden som var uppgjord från början. Man kan gå igenom vilka arbetsmoment som var svåra att hålla tiden på. Det kan vara särskilda händelser som gjort att det är svårt att bli färdig i tid.

## OLYCKSFALL

Naturligtvis tillhör det summeringen att konstatera om det inträffat några olycksfall och hur omfattande dessa har varit. Det handlar om att titta på om det lett till frånvaro och hur omfattande den frånvaron har varit.

Det är viktigt att notera inte bara de faktiska olycksfall som inträffat utan också om det varit några tillbud som kunde ha lett till skador.

## SJUKDOMAR

Detsamma gäller att konstatera om det finns sjukdomar som är relaterade till arbetsmiljön och om det har inneburit frånvaro från arbetsplatsen. Ta gärna kontakt med företagshälsovården för att höra om de har någon sådan statistik.

## FÖRSÄKRING

Om det finns olycksfall och sjukdomar kan det vara värt att gå igenom om alla som berörs har skickat in försäkringsärenden för dessa. Det kan vara så att skyddsombudet varit behjälplig med detta men under alla omständigheter kan det vara värt en genomgång med de som varit sjuka eller skadat sig.

## FRÅNVARO

Det bör även göras en statistik på hur omfattande sjukfrånvaron varit på arbetsplatsen totalt sett.

# SAM – SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns det regler om arbetsmiljöpolicy, kunskaper och hur arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten. Där finns det också regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna.



## Kontroll

Genomförda åtgärder ska kontrolleras. Arbetsgivaren ska varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra ska det förbättras.

Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

## Risk

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

## Handlingsplan

Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen ska anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs.

Genomförda åtgärder ska kontrolleras.

## Åtgärder

Arbetsgivaren ska omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

## LEX ELSIE

När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

Det är angeläget att ta hänsyn till arbetsmiljön, dels innan verksamheten kommit i gång, dels inför förändringar under löpande drift. Det är viktigt att hitta riskerna och åtgärda dem innan de "byggts in i systemet". Personalen kan ibland fara illa vid en omorganisation, särskilt vid inskränkning och nedläggning av verksamheten. Det är viktigt att tidigt få fram riskerna så att negativa följder av omställningsprocessen kan förebyggas.

## ARBETSPLATSPLANERING

Planering och projektering ska ske i så god tid före arbetenas utförande att det är möjligt att samordna arbetena utan att arbetsmiljörisker uppstår på grund av tidsbrist. Inför rivning, ombyggnad eller renovering av ett objekt eller del av ett objekt ska riskerna med hälsofarligt material beaktas

Skyddsombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud ska vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kapitel, 2a paragraf.

## Vibrationer

Arbeten ska planeras, bedrivs och följas upp så att riskerna till följd av exponering för vibrationer minimeras genom att vibrationerna elimineras vid källan eller sänks till lägsta möjliga nivå. Hänsyn ska då tas till den tekniska utvecklingen och möjligheterna att begränsa vibrationerna. Arbetsgivaren ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma de risker som kan uppkomma till följd av exponering för vibrationer i arbetet.

Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagare som utsätts för risker till följd av vibrationsexponering får information och utbildning rörande dessa risker.

Arbetsgivaren ska erbjuda medicinsk kontroll till de arbetstagare som exponeras för vibrationer som överstiger insatsvärdena. Medicinsk kontroll ska utföras enligt föreskrifterna om Medicinska kontroller i arbetslivet.

Även om insatsvärdena inte överskrids ska arbetsgivaren erbjuda medicinsk kontroll i de fall exponering sker på ett sådant sätt att det kan finnas skäl att misstänka att skadliga hälsoeffekter kan uppstå.

## Säker ställning

Innan en arbetsgivare låter arbetstagarna arbeta på en ställning eller under ett väderskydd, måste han eller hon gå igenom samtliga risker som finns eller kan tänkas finnas på arbetsplatsen.

En byggnadsställning är en arbetsplats, arbetet på dem bedrivs på höjd, ofta hög höjd, och stundtals under svåra förhållanden som kyla, mörker eller vind. Ställningarnas utformning, egenskaper, bärförmåga och stabilitet har därför stor betydelse för arbetsmiljön vid arbetet.

Ett förebyggande arbetsmiljöarbete leder till en bra arbetsmiljö som gynnar alla. När det gäller ställningar är det viktigt att man tänker igenom och planerar arbetet i god tid innan det ska utföras. På så sätt kan man förvissa sig om att en ställning är rätt arbetsredskap för arbetet och vilken typ av ställning som behövs, hur den ska utformas, att den kan uppföras på ett säkert sätt och att den erbjuder en säker och ändamålsenlig arbetsmiljö.



# ERGONOMI

Ergonomi innebär att anpassa arbetet till människan för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall. Det handlar i hög grad om hur man planerar och organiserar arbetet – det krävs att man ser helheten. Ergonomi omfattar fysiska, organisatoriska och mentala aspekter på arbetsmiljön.

När man gör ergonomiska förbättringar i verksamheten ska de beröra såväl arbetstagarnas förutsättningar som tekniska och organisatoriska förutsättningar. Det är särskilt viktigt, i synnerhet för en byggnadsarbetare som jobbar med hela kroppen varje dag.

Redan när en verksamhet planeras bör god ergonomi genomsyra utformningen och inredningen av lokalerna och arbetsplatserna. För att må bra och kunna prestera bra kvalitet i arbetet måste det finnas tillräcklig variation i rörelse och belastning och möjlighet till återhämtning.

Problem med ergonomin kan vara en följd av felaktiga arbetsställningar, felaktig belastning, felaktiga lyft eller tunga lyft.

När det gäller belastningsergonomi finns en föreskrift AFS 2012:2.

Det är ingen tvekan om att bygg- och anläggningsarbete ofta är tungt och belastande för kroppen. Många arbetsskador anmäls och många blir sjukskrivna till följd av överbelastning av kroppen.

## **Det kan finnas många brister i de ergonomiska förhållandena på en byggarbetsplats:**

- Det saknas utrymme för arbetet
- Det saknas transportmöjligheter för tungt gods
- Tunga handhållna maskiner och verktyg
- Arbetet medger inte arbetsplattformar utan kräver användning av stegar
- Det saknas utrymme för trappor, ställningar och hissar
- Arbetet måste utföras med händer och armar över axelhöjd eller under knän
- Det saknas utrymme att använda lyftanordningar för fönster, dörrar och skivor
- Maskiner med hög vibrationsnivå
- Dålig belysning
- Stora nivåskillnader utan trappsteg eller landgångar
- Instabila landgångar

## **Men det går också att förebygga riskerna på olika sätt**

- Planera arbete och logistik för material
- Använd lyft- och transportmöjligheter för material
- Välj lättare och mer hanterbart material
- Gör arbeten i rätt ordning
- Håll ordning och reda på arbetsplatsen
- Undersök vilka hjälpmedel som finns för olika arbeten
- Variera arbetet

## KRYPGRUND

En byggarbetsplats innehåller många ergonomiska utmaningar. Det kan vara obekväma arbetsställningar av olika slag. Det kan också avse arbete ovanför huvudet, tunga lyft och ovana rörelser.

En särskild risk utgör krypgrunder. Därför finns det mycket specifika bestämmelser hur arbete i krypgrunder ska utföras.

Det finns bestämmelser i Arbetsmiljölagen, föreskriften om Belastningsergonomi och i föreskriften om Byggnads och anläggning.

I Arbetsmiljölagen 2 kapitel, 1 paragraf står det att "Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället" och "anpassas till människors olika förutsättningar". Löneformer och förläggning av arbetstider ska beaktas vid arbetet.

Föreskriften om belastningsergonomi syftar till att "arbetsplatser och arbetsuppgifter ska ordnas och utformas så att risker för hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar förebyggs" och man ska undvika långvarigt och återkommande arbete med böjd eller vriden bål, liksom arbete med händerna över axelhöjd eller under knähöjd. Detsamma gäller kraftutövning i ogynnsamma arbetsställningar."

### **I arbetsmiljöplanen ska det framgå om arbete i krypgrund ska utföras. Därefter ska arbetet planeras utifrån de särskilda förutsättningar som gäller för krypgrundsarbete.**

- Arbete i krypgrund får endast ske under högst fyra timmar varje arbetsdag.
- Varje arbetspass i krypgrund får vara längst en timme långt och de olika arbetspassen ska spridas över hela arbetsdagen.
- Efter varje arbetspass i krypgrund ska det vara minst 15 minuters avbrott utanför utrymmet för krypgrunden innan annat arbete får utföras.
- Arbete i krypgrund får inte utföras som ensamarbete. Det ska finnas luckor för nedstigning och räddning minst var sjätte meter i bjälklaget. Om det inte finns luckor måste sådana tas upp. De ska markeras på ritning. Luckorna ska underlätta för transport upp från och ner till krypgrunden. Det ska också underlätta räddning av person.
- I krypgrunden ska det finnas ventilation genom att man ansluter slang till krypgrunden.
- Det får inte förekomma arbete med heta ämnen. Det får inte heller ske något arbete med kemikalier i krypgrunden.
- Rökförbud gäller på hela arbetsplatsen.
- Det ska monteras kedjor med belysning i kryputrymmena. Den ska vara av sådant slag att det inte finns någon risk för brand. Dessutom ska det installeras nöd- och evakueringsbelysning.
- Arbete i krypgrund får inte ske med tillämpning av ackordslön.
- För att ytterligare skärpa kraven på säkerhet ska det finnas brandutrustning i anslutning till kryputrymmena. Det ska även finnas utrustning för första hjälpen på platsen. De arbetstagare som finns på plats ska även kunna ge första hjälpen.
- Om det inte finns möjligheter till samband och kommunikation med de som finns i krypgrunden ska personal finnas på plats för bevakning och för att larma om något skulle inträffa.



# Riskmoment

## RISKMOMENT PÅ ARBETSPLATSEN

Vi har pratat om vikten av att utgå från arbetsplatsen, som är själva utgångspunkten för arbetsmiljöarbetet. Därefter har vi pekat på riskmomenten. Nu är det dags att knyta ihop arbetsplatsen med riskmomenten.

Ett skyddsombud arbetar med att jämföra de riskmoment som kan finnas på en byggarbetsplats med hur det faktiskt ser ut på den aktuella arbetsplatsen.

### Hur ser arbetsmiljön ut?

- Har alla anställda fått en genomgång av arbetsmiljön?
- Är alla anställda utbildade så att de har de kunskaper som krävs?
- Har arbetsgivaren testat ljudnivån på arbetsplatsen?
- Är belysningen rätt utformad?
- Har en första skydds rond genomförts?
  - Har arbetsgruppen några särskilda behov?
- Finns det utrymningsvägar från arbetsplatsen?
- Är första-hjälpen-utrustning tillgängligt?

### Vilka maskiner och verktyg ska användas?

- Vilka maskiner använder vi?
- Har vi kontrollerat att alla maskiner fungerar på det sätt som man avsett?
- Hur förvaras maskinerna?
- Vilka verktyg använder vi?
- Har vi kontrollerat att alla verktyg fungerar på det sätt som man avsett?
- Har alla anställda de kunskaper som krävs för att använda verktygen?
- Hur förvaras verktygen?

### Vilka fordon kommer användas?

- Vilka transportvägar in på och ut ur byggarbetsplatsen finns?
- Använder vi fordon inne på byggarbetsplatsen?
- Vilka truckar finns tillgängliga på arbetsplatsen?
- Hur säkrar vi så att det inte uppstår kollisioner i samband med transporter?

### Vilka transporter kommer ske?

- På vilket sätt kommer materialet till arbetsplatsen?
- Vilka element ska transporteras inom arbetsplatsen?
- Hur säkrar vi så att det blir ergonomiskt hållbart att flytta materialet?

### Vilka riskfyllda arbeten kommer utföras?

- Har arbetsgivaren kontrollerat innehållet i de material som används?
- Finns det något som är skadligt i materialen?
- Vilken skyddsutrustning finns tillgänglig?
- Är skyddsutrustningen tillräcklig?
- Vilka nivåskillnader finns på arbetsplatsen?
- Har vi säkrat så att det inte kan inträffa fall från olika höjder?
- Är ställningarna byggda på ett säkert sätt?
- Har stegarna tillräcklig säkerhet?
- Finns det risker med fallande föremål?





## SKYDDSOMBUDETS VERKTYG

I den här delen ska vi gå igenom de verktyg du som skyddsombud förfogar över. Det handlar om vad som står i Arbetsmiljölagen. Dessutom förordningar som grundar sig på lagen. Vi går igenom ett urval av Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Det handlar också om hur arbetsmiljön behandlas i de kollektivavtal som Byggnads slutit med arbetsgivarna, framför allt Byggnadsavtalet med Sveriges Byggindustrier.

Vi kommer in på hur ett skyddsombud kan använda sig av övriga anställda på företaget, andra skyddsombud, ombudsmän och andra som finns inom Byggnads, expertis på området samt de myndigheter som är aktuella.

### ARBETSMILJÖLAGEN SFS 1977:1160

Arbetsmiljölagen är från 1977. Men den har ändrats kontinuerligt under de drygt 40 år som gått sedan dess. Inriktningen är dock densamma. Avsikten är att komma bort från farliga och ohälsosamma arbetsplatser.

## Ändamål och tillämpningsområde

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

### SYFTET

Syftet är alltså både att förhindra och förebygga olycksfall och ohälsa. Parterna på arbetsplatserna ska vara proaktiva när det gäller arbetsmiljön. De ska se över vilka risker som finns och kan uppkomma. Det är alltså inte bara uppenbara faror som ska uppmärksammas.

Syftet går längre än så. Arbetsmiljön ska vara god. Även om det inte finns några allmänna hälso- eller olycksfallsproblem kan lagen alltså användas för att förbättra arbetsmiljön.

### VILKA OMFATTAS?

Lagen gäller inte bara anställda. Även de som exempelvis genomgår utbildning omfattas. Lärlingselever som gör praktik på arbetsplatsen är att betrakta som arbetstagare i dessa avseenden. Den som deltar i arbetsmarknadspolitiska program omfattas om det gäller anställning med anställningsstöd, lönebidrag, skyddat arbete eller inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin och jobbgarantin för ungdomar. Även de som Migrationsverket ger sysselsättning med anledning av mottagande av asylsökande kan omfattas av arbetsmiljölagen.

## Arbetsmiljön

Det övergripande målet med arbetsmiljölagen är att det ska vara en god arbetsmiljö på en arbetsplats. Det heter i lagen att "arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället".

Det går inte att ställa samma krav på verksamheter som har helt olika förutsättningar. Säkerheten ska främjas men medlen kan vara olika beroende på vad som produceras.

### KRAVEN VARIERAR

Arbetsmiljön på ett bygge kan inte vara detsamma som på ett kontor. Man ska emellertid inte göra avkall på säkerhet och hälsofrämjande åtgärder. Det betyder bara att arbetsmiljön är annorlunda.

### FÖRÄNDERLIG ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljön förändras över tid. Arbetsbesparande maskiner kan användas för att underlätta arbetet. Arbetsmiljön är inte statisk. Det kan ske förbättringar, oavsett om det är material, maskiner eller organisation. Det innebär att kraven på arbetsgivaren kan skärpas. En maskin som minskar tunga lyft bör givetvis användas om det är lämpligt. En



kemikalie som är godkänd vid ett tillfälle behöver inte vara det vid ett annat. En skyddsutrustning som är godkänd ett år måste inte vara det nästa.

I lagen står det att ”teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall”. I det sammanhanget anger man att ”löneformer och förläggning av arbetstid ska beaktas”.

## MÖJLIGHET ATT PÅVERKA ARBETET

Ett starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas.

Individen ska kunna utvecklas i arbetet. Man måste kunna ta egna beslut och eget ansvar inom ramen för sin arbetsuppgift. Det kan handla om att göra avvägningar hur det konkreta arbetet ska genomföras. Arbetstagaren ska kunna ta ansvar för vissa arbetsmoment. Enformigt arbete ska undvikas.

## PLANERING AV ARBETET

I arbetsmiljölagen står det att arbete ska planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö.

I det sammanhanget har du som skyddsombud en viktig uppgift. Ju tidigare du kommer in i planeringen desto bättre är det. Det är av stor betydelse för att förhindra arbetsmiljöproblem under själva byggprocessen.

## ARBETSLOKALENS UTFORMNING

Lokalen ska vara utformad så att den är lämplig ur arbetsmiljösynpunkt. De "arbetshygieniska förhållandena när det gäller luft, ljud, ljus, vibrationer och liknande ska vara tillfredsställande". Vidare ska "maskiner, redskap och andra tekniska anordningar vara så beskaffade och placerade och brukas på ett sådant sätt, att betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall."

Det har stor betydelse för byggsektorn. Det går givetvis inte att utforma arbetsmiljön i ett utomhusbaserat bygge på samma sätt som ett arbete inomhus. Men det går att utforma även bygget på ett säkert och tryggt sätt.

Det är självklart även för byggnadsarbete att arbetshygieniska förhållanden ska vara tillfredsställande. I Byggavtalet finns en särskild överenskommelse om hur personalutrymmena ska utformas. Där anges vilken standard som ska gälla. Det ska finnas bodar av en viss minsta storlek, matrum med möjlighet att värma maten, omklädningsrum och tvättrum. Reglerna finns i Byggavtalets bilaga G.

## MASKINER OCH REDSKAP

Maskiner och redskap ska inte användas på ett sådant sätt att de utgör en skaderisk. En rad insatser kan göras på ett bygge för att förhindra skador som uppkommer till följd av maskin- och redskapsanvändning.

Den som använder maskiner eller redskap ska ha rätt utbildning. Det är en förutsättning för att kunna använda en maskin eller ett redskap. Instruktionerna som finns vid användning av utrustningen ska vara lätt tillgängliga. Den som använder maskinerna och redskapen ska ha läst instruktionerna.

### Där finns uppgifter om:

- hur de startas
- hur det går att använda maskinen
- särskilda risker med maskinen
- hur lång tid en arbetstagare sammanhängande kan använda den

Under själva bygget finns behov av förvaring av maskiner. Det ska ske på ett betryggande sätt. Maskinerna ska inte skadas. Obehöriga ska inte komma åt dem.

I många fall måste gigantiska maskiner, exempelvis lyftkranar, placeras ut i anslutning till bygget. Placeringen måste vara sådan att de som manövrerar maskinen inte skadas.

Arbetskamraterna på arbetsplatsen ska heller inte löpa risk att skadas. Det måste finnas tydliga anvisningar hur man ska röra sig på arbetsplatsen utan att riskera att skadas.

Allmänheten kan exempelvis behöva ha tillträde till fastigheter i anslutning till arbetsplatsen. De ska inte behöva riskera att få föremål på sig.

## ÄMNEN

Regler finns för "ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall". De får bara användas om det kan ske på ett betryggande sätt. I sista hand ska personlig skyddsutrustning användas. Sådan ska tillhandahållas av arbetsgivaren.

I första hand ska alltså materialet användas på ett säkert sätt. Men går inte det måste skyddsutrustning användas. Det är arbetsgivaren som är skyldig att se till så de anställda har tillgång till skyddsutrustningen. Arbetsgivaren ska också se till att man använder den.

## UTRYMMEN

Enligt arbetsmiljölagen ska det finnas utrymmen och möjligheter för personlig hygien och förtäring om arbetet kräver det.

En byggnadsarbetare har så gott som alltid ett tungt arbete. Det innebär också att man vistas i smutsig miljö. Hen har en lång och ansträngande arbetsdag.

Därför är det självklart att en byggnadsarbetare om möjligt ska ha tillgång till rinnande varmt och kallt vatten. Det ska finnas möjligheter att tvätta sig och sköta sin hygien. Dessutom pågår byggnadsarbeten många gånger där det är långt till restauranger och andra platser där det går att inta sin lunch. Det måste därför finnas möjligheter att äta varm mat i anslutning till arbetsplatsen.

Det ska även finnas plats för vila och utrymme för att ta hand om skadade eller sjuka personer. Det ska gå att göra första hjälpen. Närhet till hjärtdefibrillator är en fördel.

Se även avsnittet om arbetslokalen.

## Allmänna skyldigheter

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

### SAMVERKAN FÖR RESULTAT

I alla sammanhang är det genom samverkan du når de bästa resultaten. Det är viktigt som nyvald skyddsombud att etablera samarbetet.

Diskutera med representanten för arbetsgivaren. Skaffa er en första gemensam bild av vilka problem som finns. Enas också om det som är positivt i arbetsmiljön. Ta upp vilka utmaningar ni står inför i framtiden.

Försök uppnå en gemensam bild av situationen och vilka åtgärder som behöver göras.

### ARBETSGIVARENS FÖREBYGGANDE ANSVAR

Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren har alltså ett uttalat ansvar för att arbetstagaren ska vara trygg i sin arbetsmiljö. Utgångspunkten är att undanröja det som kan orsaka ohälsa eller olycksfall. Det gäller särskilt när arbetstagaren utför sitt arbete ensam.

### KRAVEN PÅ GOD ARBETSMILJÖ STYR

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

Återigen betonas arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Det är upp till hen att se till att arbetsmiljön når upp till de krav som ställs.

#### Arbetsgivaren ska:

- utreda arbetsskador
- fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten
- vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö

Det ska finnas ett datum när sådant som inte går att genomföra omedelbart ska göras. Det läggs in i kalendern.

*”Min roll som skyddsombud är att lyfta om jag ser kränkningar, lika väl som att hjälpa till med andra arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet ska vara någon som man kan gå och prata med om allt. Att ta upp frågor om ojämlikhet som en självklar arbetsmiljöfråga vid olika möten är också viktigt.”*

Anna Glas, skyddsombud

## **PLANERING FÖR BÄTTRE ARBETSMILJÖ**

Arbetsmiljön ska, där så krävs, dokumenteras. Handlingsplaner ska upprättas. Det ska finnas en tydlig planering för hur arbetsmiljön kan förbättras. Till planeringen hör också att på lämpligt sätt organisera verksamheten för rehabilitering och arbetsanpassning. Reglerna för detta framgår i socialförsäkringsbalken.

## **FÖRETAGSHÄLSOVÅRD**

Arbetsgivaren ska se till att det finns en företagshälsovård. Den ska vara sådan som arbetsförhållandena kräver. Den ska arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker. Det ska finnas en oberoende expertis att tillgå inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering.

Företagshälsovården ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

## **UPPLYSNING OM FÖRHÅLLANDENA**

Arbetsgivaren ska upplysa arbetstagarna om förhållandena på arbetsplatsen. Arbetstagaren ska känna till vilka risker arbetet innebär. Det är viktigt för att kunna undvika dem.

## **KONTROLLERAD UTBILDNING**

Arbetsgivaren har ansvar att kontrollera att den som utför arbetet har den utbildning som behövs. Hen ska veta hur riskerna undviks. Enbart arbetstagare som fått tillräckliga instruktioner ska få tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

Den som arbetar på ett bygge ska känna till vilka risker det finns med jobbet. Man ska veta vad det innebär att sitta i en hisskorg. Självklart måste den som är förare i en lyftkran ha utbildning för arbetet.

Det handlar också om mer jordnära arbetsuppgifter. De som jobbar med kemikalier ska få information om vilka risker det innebär och vilken skyddsutrustning som krävs. Den som inte känner till riskerna ska inte ens få vistas på bygget.

## **UNDERRÄTTELSE OM OLYCKA OCH TILLBUD**

Arbetsmiljöverket ska omedelbart underrättas av arbetsgivaren om olyckan är framme, om det inträffat ett dödsfall eller en svårare personskada som har samband med arbetet. Detsamma gäller om flera arbetstagare drabbats samtidigt av skador eller om det inträffat tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa.

Arbetsgivaren har ansvar att underrätta Arbetsmiljöverket om det som inträffat. Det gäller inte bara vid en allvarlig olycka. Det gäller även ett tillbud som skulle ha kunnat få allvarliga konsekvenser. Tillbud innebär att man får kännedom om vilka olycksfall som kan inträffa. Det går då att undersöka vad man kan göra för att förebygga dem.

## **ARBETSGIVARENS MEDVERKAN**

Arbetsgivaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet. Det gäller att genomföra de åtgärder som behövs. Föreskrifter ska följas. Skyddsanordningar ska användas. Försiktighet ska iakttas. Även i övrigt ska arbetsgivaren förebygga ohälsa och olycksfall.

## **ARBETSTAGAREN UPPLEVER FARA**

Om en arbetstagare anser att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa ska arbetsgivaren eller skyddsombudet omedelbart underrättas. Arbetstagare kan avstå från att utföra arbetet i avvaktan på besked om arbetet kan fortgå.

Om arbetsgivaren till följd av detta lider skada kan arbetstagaren inte bli skyldig att ge ersättning för en eventuell skada som arbetsgivaren lider till följd av detta.

## SÄRSKILD BYGGBESTÄMMELSE

Det finns en särskild bestämmelse i Arbetsmiljölagen om byggnads- och anläggningsarbete. Den som utför sådant arbete ska se till att arbetsmiljösynpunkter beaktas under varje skede av planeringen och projekteringen. Det gäller både under byggskedet och det framtida brukandet. Den som utför arbetet ska också utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering av arbetet.

Arkitekter, konstruktörer och andra som medverkar under planering och projektering ska beakta synpunkter på arbetsmiljön. Den byggarbetsmiljösamordnare som utsetts för planering och projektering ska samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler.

## BYGGARBETSMILJÖSAMORDNARE

Byggarbetsmiljösamordnare ska samordna arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall på arbetsstället. Det handlar om att samordna tekniska eller organisatoriska frågor när moment görs samtidigt. Samordnaren ska säkerställa att de som bedriver verksamhet på arbetsstället tillämpar reglerna. Hen ska kontrollera att arbetet görs på ett korrekt sätt vad avser arbetsmiljön. Hen ska vidta åtgärder så att bara behöriga personer har tillträde till arbetsstället. Byggarbetsmiljösamordnaren ska organisera verksamheten så att alla som arbetar på arbetsstället säkerställer arbetsmiljön.

## Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet.

## GEMENSAM SYN

Det gemensamma arbetet är viktigt. Försök få en gemensam syn på vad som är en god arbetsmiljö. Samtidigt är det skäl att återigen slå fast att det är arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön. Hen ska ha en plan för att komma till rätta med arbetsmiljöproblem.

## ATT UTSE SKYDDSOMBUD

På en arbetsplats med minst fem anställda ska ett skyddsombud utses bland arbetstagararna. Om förhållandena kräver det ska skyddsombud utses även på arbetsplatser med färre än fem anställda.

Skyddsombudet utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal. Om det saknas en sådan organisation utses skyddsombudet av arbetstagararna.

Om det finns flera skyddsombud på en arbetsplats ska ett av ombuden utses till huvudskyddsombud.

## SKYDDSOMBUDET FÖRETRÄDER ARBETSTAGARNA

Skyddsombudet företräder arbetstagararna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Inom sitt skyddsområde ska ombudet vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall.

Skyddsombudet ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, liksom vid ändrade arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation. Skyddsombudet ska delta vid planeringen av användningen av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall, samt vid upprättande av handlingsplaner. Arbetsgivaren ska underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.

## SKYDDSOMBUDETS UTBILDNING

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får tillräcklig utbildning.

Skyddsombudet har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget och behåller under ledigheten sina anställningsförmåner.

## SKYDDSOMBUDETS RÄTT

Du har som skyddsombud rätt att ta del av handlingar och få upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet.

Om skyddsombudet anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder.

Skyddsombudet kan även begära att en viss undersökning ska göras för att kontrollera förhållandena inom skyddsområdet. Arbetsgivaren ska genast ge skyddsombudet skriftlig bekräftelse på att ha mottagit en sådan begäran. Utan dröjsmål ska arbetsgivaren lämna besked i frågan. Om det inte sker kan skyddsombudet framställa hos Arbetsmiljöverket om ett föreläggande eller att ett förbud ska meddelas. Det kan även gälla skyddsåtgärder som behövs för att uppfylla skyldigheter gentemot utomstående arbetskraft.

Skyddsombudet kan även begära att skyddskommittén, om sådan finns, direkt behandlar en arbetsmiljöfråga.

## SKYDDSSTOPP

Skyddsombudet kan, om arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv och hälsa, och rättelse inte genast uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren, bestämma att arbetet ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket. Arbeta som arbetstagare utför ensam kan avbrytas av skyddsombud i avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande. Skyddsombudet kan också agera med avseende på arbete som utförs av inhyrd arbetskraft.

Ett skyddsombud som använder lagens möjligheter att avbryta ett arbete kan inte bli ersättningsskyldig.

## SKYDDSKOMMITTÉ

Vid ett arbetsställe med minst femtio arbetstagare kan det finnas en skyddskommitté. Den ska vara sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. Arbetstagarna kan begära att det tillsätts en skyddskommitté även på mindre arbetsplatser.

### Skyddskommittén behandlar frågor som gäller:

- Företagshälsovård
- Handlingsplaner
- Planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation
- Planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
- Upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön
- Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället

Genom kollektivavtal går det att utse ett organ som också behandlar andra frågor. Den kan kallas för annat än skyddskommitté.

Ett skyddsombud får inte hindras att utföra sina uppgifter. Ett skyddsombud har rätt att komma in på ett arbetsställe där en arbetstagare som skyddsombudet företräder utför arbete. Det gäller även om arbetsgivaren inte råder över det arbetsstället.

Skyddsombudets arbetsförhållanden eller anställningsvillkor får inte försämrats till följd av uppdraget. Brott mot dessa regler kan medföra att skyddsombud får ersättning för uppkommen skada. Den som vill fordra skadestånd ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från det att skadan inträffade.

Lagen om förtroendemans ställning är tillämplig även för skyddsombud och ledamot av skyddskommitté.





## Tillsyn

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att arbetsmiljölagen och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs.

### ARBETSMILJÖVERKETS BEGÄRAN

Arbetsmiljöverket har rätt att få de upplysningar, handlingar och prov som det begär. Det kan även begära att de undersökningar som behövs för tillsyn enligt lagen görs.

Den som använder en produkt för att utföra ett visst arbete är skyldig att upplysa om vem som levererat produkten, om myndigheten begär det.

### TILLTRÄDE

Tillsynsmyndigheten ska ges tillträde till arbetsställe. Arbetsmiljöverket får göra undersökningar och ta prov på plats. För prov som tas från arbetsstället betalas ingen ersättning.

De kan begära handräckning av polisen i den utsträckning som behövs.

### ANSVAR PÅ ARBETSSTÄLLET

På en arbetsplats med flera arbetsgivare ska det finnas en ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor. Om det saknas får Arbetsmiljöverket besluta att någon av den som bedriver verksamhet på platsen har det ansvaret.

Om det finns särskilda skäl får Arbetsmiljöverket flytta ansvaret vid bygnads- eller anläggningsarbete till den som låter utföra arbetet eller till en uppdragstagare.

Arbetsmiljöverket får gentemot den som har skyddsansvar besluta om förelägganden eller förbud som behövs för att lagen efterföljs.

## VITE

Förelägganden eller förbud kan förenas med vite. För att föreläggande eller förbud ska efterlevas kan beslut om att försegla eller på annat sätt stänga av en anläggning eller ett utrymme göras.

Skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté får inte berätta eller utnyttja vad hen har fått veta under uppdraget om det i något avseende kan anses skada.

## Påföljder

Till böter eller fängelse i högst ett år döms den som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som meddelats med stöd av lagen och inte har förenats med vite.

## SANKTIONSAVGIFT

Arbetsmiljöverket får meddela föreskrifter om sanktionsavgift. Den ska tas ut om vissa överträdelser har skett. Avgiften tas ut även om överträdelsen inte har skett avsiktligt eller av oaktsamhet.

*”Om det är ordning och reda på arbetsplatsen är oftast arbetsmiljön bra. Är det stökigt så är det ett tecken på att arbetsmiljön är dålig. Det är bra att komma till platser som inte är tillrättalagda.”*

*Mats Johansson, skyddsombud*

Sanktionsavgiften beräknas för olika slag av överträdelser. Den kan variera mellan 1 000 kronor och 1 000 000 kronor.

Sanktionsavgift ska inte tas ut för gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud.

Sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev verksamheten där överträdelsen skedde.

## AVTAL OM ARBETSMILJÖ

I Byggavtalet mellan Byggnads och Sveriges Byggindustrier finns ett arbetsmiljöavtal som kompletterar lagar och föreskrifter från statsmakterna, Byggavtalet bilaga K. Ett likalydande avtal finns i Entreprenadmaskinavtalet och ett liknande finns också i Teknikinstallationsavtalet. Parterna på byggarbetsmarknaden har anpassat reglerna till det som gäller den delen av arbetsmarknaden.

### **Byggavtalet bilaga K, 1.**

#### **Gemensamma utgångspunkter och mål**

*Byggbranschens företag har många gemensamma arbetsmiljöfrågor beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser. Olika yrkesgrupper samt flera arbetsgivare är ofta verksamma på arbetsplatserna, vilket ställer höga krav på samordning. Teknisk utveckling inom byggbranschen innebär också ständigt förändrade arbetsmiljöförutsättningar.*

*Bl:s och Byggnads gemensamma mål med detta avtal är att, utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön i byggbranschen, medverka till:*

- att minska arbetsrelaterad ohälsa, samt
- att stärka och utveckla samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagen.

*Arbetsgivaren ansvarar, enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i produktionen*



Parterna är överens om att arbeta utifrån gemensamma mål och en helhetssyn på arbetsmiljön i branschen. Det ska leda till mindre arbetsrelaterad ohälsa. Det ska dessutom stärka och utveckla samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagen.

## ANSVAR

I avtalet slås det fast att arbetsgivaren ansvarar för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i produktionen.

Arbetsgivaren ansvarar för en "säker och tillfredsställande arbetsmiljö". Det innebär att behovet av arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete varierar mellan olika företag. Det kan bero på storlek, verksamhetstyp och organisation.

*"Skolorna här har blivit bättre i att utbilda i arbetsmiljö och undvika risker. Vi handledare måste fånga upp ungdomar som är lite för ambitiösa genom att det ska gå snabbt."*

*Crister Espling, skyddsombud*

## HANTERING

Arbetsmiljöfrågor ska hanteras i enlighet med de regler om företagsanpassad MB-organisation som gäller i respektive företag. Det kan ske på olika nivåer i företaget. Det kan bero på hur stort företaget är och hur MB-organisationen är uppbyggd. I riksföretag kan det ske på arbetsplatsnivå, företagsnivå eller på koncernnivå.

Det är upp till Byggnads att informera arbetsgivaren vem i MB-gruppen som ska handlägga arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivaren ska informera respektive MB-grupp vem som är arbetsgivarens kontaktperson i arbetsmiljöfrågor.



**“ Jag vill inte bara bli bättre på att snickra, utan skyddsombudsutbildningen har varit som en inkörsport för mig till det aktivt fackliga liv jag har idag.**

**Eila Åhlund  
Skyddsombud  
Byggnads MellanNorrland**

# VÄXA IN I UPPDRAGET

Efter en månad som lärling blev snickaren Eila Åhlund från Östersund utsedd till skyddsombud. Vid det laget hade hon redan hunnit gå grundutbildning för skyddsombud, och att vara elevskyddsombud. "Jag gillar att utvecklas och får väl växa in i uppdraget" säger hon.

Att få lite mer ansvar och organisationsarbete, resa på fackliga utbildningar och träffa kollegor är det som lockar Eila Åhlund.

- Jag vill inte bara bli bättre på att snickra, utan skyddsombudsutbildningen har varit som en inkörspport för mig till det aktivt fackliga liv jag har idag.

Hon trivs jättebra i sin roll och har en god relation till arbetsgivaren. Under utbildningar kan hon bolla idéer och få mycket stöd.

En specifik insats hon gjort som skyddsombud var inför Arbetsmiljöveckan, med tema kvartsexponering och damm. Eila började med att informera vd:n om problematiken. Han blev intresserad och föreslog att hon skulle ta upp ämnet på månadsmötet med kollegorna. En diskussion startade kring hur firmabilarna som alla kör mellan arbete och hem snabbt fylls med damm som inte är bra att utsätta varken sig eller familjen för. Arbetsgivaren svarade med att alla anställda har möjlighet att städa sin bil varje vecka på arbetstid, vilket numera görs. Dessutom infördes nya städrutiner för att få mer ordning och reda på bygget. Det städas numera varje eftermiddag. Och varje fredag är det storstädning.

- Det är otroligt mycket roligare om det är rent och att man hittar det man letar efter. Det kan bli ett irritationsmoment om man måste lösa upp hundratals knutar på en skarvsladd innan man ska använda den, säger Eila.

Företaget har alltså fått en förstärkt rutin och Eila upplever det mycket roligare att gå skyddsronnd när det är ordning och reda. Att vara med vid framtagande av arbetsmiljöplanen är också viktigt för Eila.

- Har jag varit med i planeringen redan från början vet jag vilken typ av arbetsplats som väntar och kan ta det med mina kollegor. Jag kan flagga för särskilda risker eller problematik och kan planera för det. Dessutom är jag med och ser till att etablering så som skyltar, stängsel, container och liknande kommer på plats först innan man börjar riva.

## **Nu arbetar du på en stor arbetsplats med en förstående chef. Vad är ditt råd till skyddsombud på små företag med dålig ledning?**

- Var med redan i planeringsstadiet. Ta diskussionen om att det är viktigt att du är med från början. Det ger fler och bättre tillfällen att förklara varför det är viktigt med en bra arbetsmiljö.

Om arbetsledningen inte lyssnar kan man alltid förklara den ekonomiska vinningen med att ha ordning och reda på företaget menar Eila. Det brukar bita.

- Slipper gubbarna och gummorna att snubbla är de mer produktiva, det säger sig självt. Är man dessutom ett företag som syns utåt mot privatpersoner är det en oerhörd fördel med ordning och reda så att man ger ett bra intryck.

## **Vad är ditt råd för att få igenom förändringar?**

- Vill man få saker genomförda måste man tänka på hur man formulerar sig. Att inte peka med hela handen, vara för nitisk eller ta alla strider. Det är bättre att skaffa sig en bra grund för argument och ta det lite mjukare. Fråga "Måste det ligga så mycket saker på marken" och kolla av reaktionerna. ■

## ÖVERLÄGGNING OM ARBETSMILJÖN

Den som är utsedd av Byggnads att ha hand arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen ska skyndsamt anmäla till arbetsgivaren om reglerna inte har efterlevts. Därefter ska överläggning ske snarast med denne. Protokoll upprättas. Om enighet inte kan nås, ska parterna inom fem dagar gemensamt vända sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för att slutgiltigt avgöra frågan.

Det är ett kollektivavtalsbrott om det inte blir någon överläggning. Detsamma gäller om arbetsgivaren inte genomför de åtgärder som man kommit överens om eller har ålagts .

## FÖRETAGSHÄLSOVÅRD I AVTALET

Ett avsnitt i Byggaavtalet handlar om företagshälsovård. Den ska, enligt avtalet, ”bygga på en helhetssyn på arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsrehabilitering”. Företagshälsovården ska arbeta förebyggande och vara en expertfunktion inom dessa områden och styras av efterfrågan.

### Företagshälsovården

- bedrivs inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering,
- är en oberoende och efterfrågestyrd resurs,
- kan identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, produktivitet och hälsa, samt
- medverka vid genomförandet av åtgärder som främjar arbetstagarnas hälsa.

Arbetsgivare ska teckna avtal med ett företag som tillhandahåller företagshälsovård eller bedriva en egen.

## HÄLSOUNDERSÖKNING

Minst var tredje år ska en hälsoundersökning genomföras. Om det finns behov av det ska beslut om individuella åtgärder fattas. Den som har fyllt 50 år har rätt till årlig hälsoundersökning.

Hälsoundersökningar och eventuella åtgärdsförslag ska rapporteras på gruppnivå till arbetsgivaren.

## UTBILDNING

Arbetsmiljöutbildning ska bedrivas i företagen för att höja kunskapsnivån i arbetsmiljöfrågor. Det kan skapa möjligheter till förbättringar av arbetsmiljön.

Grundutbildningen är avsedd för skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare.

Den partsgemensamma utbildningen omfattar åtta dagar. Den ska genomföras som gemensamt arrangerad utbildning. Innehållet i utbildningen fastställs av det centrala arbetsmiljörådet inom byggområdet. Om inget annat överenskommit ska utbildningen genomföras gemensamt mellan parterna i företaget.

I grundutbildningen har Byggnads ytterligare fyra utbildningsdagar för de skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer som utsetts av Byggnads.

Byggnads regioner anordnar årligen skyddsombudsträffar. Du har som skyddsombud rätt att delta vid träffarna under fem timmar per år, utan att förlora dina anställningsförmåner.

Grundutbildningen ska genomföras enligt en fyraårig utbildningsplan. Byggnads fyra egna dagar förläggs med två plus två dagar. I första hand under de två första åren av utbildningen.

## HANDLEDARE

Den som används som utbildare eller handledare under grundutbildningen ska ha lämplig handledarutbildning.

Vederbörande ska ha bred kompetens inom arbetsmiljöområdet och kunna leda utbildningen enligt utbildningsplanen.

## PÅBYGGNADSUTBILDNING

Påbyggnadsutbildning ska ge specialkompetens inom arbetsmiljöområdet och vara behovsprövad. Den ska skapa förutsättningar för arbetstagaren att möta de arbetsmiljökrav som gäller för befattningen. Det kan till exempel vara utbildning i rehabiliteringsfrågor för den som handlägger sådana frågor.

## RÅD OCH STÖD

Ett skyddsombud kan få råd och stöd från många håll. Givetvis ska skyddsombudet ha en bra kontakt med arbetsgivaren. I möjligaste mån ska arbetsmiljöproblem lösas gemensamt.

Det kan vara en platschef, den som är utsedd som arbetsgivarens ansvarige på arbetsplatsen eller en arbetsmiljöingenjör som kan ha goda kunskaper om företagets arbetsmiljöfrågor.

De närmaste arbetskamraterna är de som i första hand berörs av arbetsplatsens arbetsmiljö. Att alltid rådfråga dem om vilka upplevelser de har och gemensamt hitta lösningar på problem som finns. Som skyddsombud ska man alltid komma ihåg att det är på deras uppdrag som man fullgör sin funktion.

Därutöver kan Byggnads organisation vara en konkret hjälp i arbetet. Det finns arbetsmiljöansvariga i alla regioner. De kan utgöra en viktig resurs för hur skyddsombudet ska handlägga en viss fråga. Ska man göra ett föreläggande, stoppa arbetet eller försöka hitta en gemensam väg ut ur en konflikt som man kan ha hamnat i med arbetsgivaren. Även centralt på förbundet finns de som är kunniga i arbetsmiljöfrågor.

På Arbetsmiljöverket finns inspektörer och experter på olika delar av arbetsmiljön. De kan kontaktas när det verkligen "bränner till" och man behöver råd från myndighetshåll eller ett avgörande i en tvistefråga.

**Kom ihåg:** Inget får hindra skyddsombudet att sköta sina uppgifter!

## ORDNING OCH REDA PÅ ARBETSPLATSEN

Arbetsmiljöriskerna är många på ett bygge. Det är en av anledningarna till att det också inträffar många olycksfall, arbetsskador och sjukdomar orsakade av arbetsmiljön.

I det här ska vi gå igenom de viktigaste farorna på en vanlig byggarbetsplats. Var finns de? Hur uppstår problemen? Och inte minst hur kan vi förebygga så att de inte behöver inträffa? För att komma åt problemen är det viktigt att göra en inventering av arbetsplatsen.

## ALLMÄN SKÖTSEL

Vi har i föregående kapitel varit inne på att den första synen på en arbetsplats är viktig. Det gäller att man har ordning och reda på personal och prylar. Skräp ska avlägsnas från arbetsplatsen. Maskiner ska säkras och förvaras på sina avsedda platser. Detsamma gäller verktyg. Det ska sättas upp varningstrianglar där det finns särskilda faror. Alla som finns på arbetsplatsen ska bära hjälm.

Sammantaget går det att göra mycket bara för att undvika uppenbara risker, sådana man kan se med blotta ögat.

**Tänk på:** Överblivna skruvar och muttrar på marken eller på ett våningsplan är lätta att halka på. Tejprensor, skräp, verktyg och byggelement kan någon lätt snubbla på. Gångvägar som inte hålls öppna kan bli rena fällor för den som vill ta sig fram.

## LJUS

För att kunna arbeta säkert och effektivt gäller det att ha ordentligt med ljus. Alla arbetsytor ska ha tillräcklig belysning. Det gäller givetvis särskilt under den mörka årstiden. Då är det viktigt att det finns lampor som lyser upp platsen där man arbetar. Den ska vara tillräckligt flexibel för att kunna flyttas vartefter arbetet går vidare.

Även under sommartiden är det väsentligt att tänka på ljuset på arbetsplatsen. Då kan det främst handla om att skydda arbetare mot att bli bländade. Det kan ställa till med stora problem om man blir bländad vid fel tillfälle som gör att man inte ser en fara dyka upp, om man inte upptäcker ett verktyg som hanteras eller dylikt.

Svag belysning i kombination med bländande ljuskällor och fönster i änden på mörka korridorer på byggarbetsplatser innebär olycksrisker. Det går att snubbla på föremål vid svaga och starkt växlande belysningsstyrkor. Det kan också vara svårt att läsa ritningar vid låg kontrast i svag belysning.

Belysningen på en arbetsplats ska planeras. Det kan leda till både en bättre arbetsmiljö och positiva effekter som en mer stimulerande arbetsplats.

Tänk på att det måste finnas nödfallsbelysning om elektriciteten bortfaller. Det är särskilt viktigt vid arbete under jord.

## BULLER

Det kan vara ljud som stör dig. Det kan också vara ljud som skadar hörseln.

Om ljudet är för starkt är det risk för att de ljudkänsliga hårcellerna i innerörat och nervceller i hörselnerven skadas. Det finns en direkt koppling mellan styrkan i ljudet och tiden man exponeras för det för att en skada ska uppstå. Den som blivit utsatt för ett kraftigt ljud kan få lock för örat och nedsatt hörsel. Det kan susa och ringa i örat. Vanligtvis försvinner detta efter en tid. Men obehagen i örat är ett tydligt tecken på att örat blivit utsatt för mer ljud än det klarar av. Det är alltså en varningssignal.

Även en tillfällig hörselnedsättning som är tillräckligt kraftig kan leda till bestående skador. De kan bli tydliga först efter en tid. Arbetsplatsen ska alltså i görligaste mån inte utsätta arbetarna för tillfälliga hörselnedsättningar.

Den försämrade hörseln kan bli bestående. Susningar och ringningar går inte att bota. Det drabbar framförallt örats högre frekvenser, dvs. diskantljuden. Även om hörselnedsättningen är liten kan det leda till besvär. Det kan bli svårt att uppfatta vad som sägs i ett samtal, särskilt om flera är delaktiga i samtalet eller om det finns annat buller i bakgrunden.

Den som drabbats av tinnitus upplever ljud som inte finns i verkligheten. Det kan handla om susningar, ringningar eller toner. Tinnitus är ofta en del av en bullerskada men kan ha andra orsaker. Tinnitus kan förekomma utan att det går att mäta någon nedsatt hörsel.

*"Arbetsplatsolyckorna är så lågt prioriterade att risken är stor att ärendet hinner att preskriberas. Det är hemskt."*

*Mats Johansson, skyddsombud*

Ljudöverkänslighet är problem att uppleva obehag även av ljud som inte är så höga. De kan ändå upplevas som obehagligt starka. Det kan ofta vara så i kombination med tinnitus.

Ljudförvrängning innebär att man visserligen hör ljuden, men med sämre kvalitet på grund av skadan i örat. En form av förvrängd hörselupplevelse är dubbelhörande.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om buller, AFS 2005:16, innehåller regler om både hörselskadligt och störande buller. Det finns både krav som alltid gäller och krav för olika bullernivåer.

Krav som alltid gäller: Arbetsgivaren ska planera, bedriva och följa upp arbeten så att det buller arbetstagarna utsätts för minskas genom att bullret tas bort där det uppstår eller sänks så långt som möjligt. Hänsyn ska tas till den tekniska utvecklingen och möjliggörelserna att begränsa bullret.



**Ett sätt att systematiskt arbeta med bullerfrågorna är att förebygga dem.**

**Det kan göras i flera steg:**

- Undersök arbetsförhållandena
- Bedöm riskerna
- Ta fram en åtgärds- och handlingsplan
- Kontrollera effekterna

För bullernivåer finns gränsvärden i föreskriften. Om den dagliga nivån på bullerexponeringen uppgår till 80dB och toppvärdet på en impuls ligger på högst 135 dB så är arbetsgivaren skyldig att informera och utbilda arbetstagarna. Dessutom ska de erbjudas tillgång till hörselskydd samt hörselundersökning om riskbedömning och mätningar visar att det finns risk för hörselskada.



Om den dagliga nivån på bullerexponering ligger på 85 dB, ljudtrycksnivån uppgår till 115 dB och toppvärdet på en impuls är 135 dB är arbetsgivaren skyldig att genomföra åtgärder. Det ska upprättas en skriftlig handlingsplan. Arbetsplatsen ska skyltas, avgränsas och tillträdet begränsas. Hörselskydd ska användas av samtliga och hörselundersökning erbjudas.

När det gäller gränsvärdena ska man ta hänsyn till hur mycket eventuella hörselskydd dämpar bullret. De gränsvärden som inte får överskridas är för daglig bullerexponering 85 dB, ljudtrycksnivå 115 dB samt impulstoppvärde 135 dB. Om det sker ska arbetsgivaren vidta omedelbara åtgärder för att minska exponeringen så den ligger under gränsvärdena. Hen ska utreda orsakerna till att gränsvärdena överskrids samt vidta sådana åtgärder att det inte sker i fortsättningen.

## **STYRT OCH BUNDET ARBETE**

En särskild fara finns när arbetet är styrt och bundet. När arbetstagaren inte kan påverka sitt arbete uppstår ofta risker till exempel vid arbete ovanför axlarna eller nedanför knäna.

## **DAMM OCH FIBRER**

Riskerna med damm och fibrer är välkända men svåra att komma åt. Det finns flera olika områden som man behöver vara uppmärksam på.



Foto: Byggnads Stockholm - Gotland

**De material som det finns särskilt stor anledning att vidta extremt stora skyddsåtgärder innan de hanteras är:**

- Asbest
- Kvartsdamm
- Byggdamm alla kategorier och källor
- Keramiska fibrer
- Kristallina fibrer
- Specialfibrer (MMMF)
- Isoleringsmaterial
- Cementbaserade skivor
- Gipsskivor

Det finns stora risker med att arbeta i verksamheter där det förekommer damm och fibrer. Det förekommer inte minst på byggarbetsplatser. Den som arbetar med bearbetning av sten eller betong kan utsättas för kvartsdamm, små osynliga partiklar. De allra minsta partiklarna i kvartsdammet kan tränga ända ner i lungblåsorna med inandningsluften och kapslas in i ärrvävnad i lungblåsorna. De kan ge skador på lungorna och leda till sjukdomar som stendammslunga, lungcancer eller KOL.

Silikos kan i ett senare skede leda till nedsatt lungfunktion och ökad belastning på hjärt-kärlsystemet. Det kan vara svårt att upptäcka de tidigaste stadierna. Silikos uppträder i regel först 10-30 år efter exponeringen inleddes.

Sedan 1996 finns ett svenskt hygieniskt gränsvärde för respirabelt kvartsdamm på 0,1 mg/m<sup>3</sup>.

Asbest är förbjudet att hantera utan tillstånd. Det har tidigare varit vanligt i byggsammanhang. Nu krävs tillstånd för att hantera asbest i befintliga byggnader, till exempel bearbeta eller riva material som innehåller asbest. Asbestens tunna fibrer kan orsaka cancer och andra allvarliga sjukdomar.

Alla som jobbar med eller leder jobbet med kvartshaltigt material ska ha tillräckliga kunskaper om hälsorisker och hur man skyddar sig mot dessa risker. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna vet vad detta innebär för dem själva.

Föreskrift om kvarts- stendamm i arbetsmiljön – AFS 2015:2.

### Det förebyggande arbetet följer strukturen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM:

- Undersöka arbetsförhållanden
- Riskbedöma verksamheten
- Åtgärda
- Följa upp

Olika åtgärder kan genomföras för att förebygga riskerna med kvarts-och stendamm. I första hand genom att eliminera risken genom att välja ett annat material eller en lämplig arbetsmetod.

I andra hand begränsa risken genom att välja lämplig arbetsutrustning. Den dammande processen kan avskärmade eller kapslas in. Det går att begjuta materialet med vatten eller dammbindande blandningar. En annan metod är att använda processventilation vid dammkällan eller utföra arbetet från hytt. Utrustningen ska underhållas och anordningar regelbundet rengöras.

I tredje hand kan man skydda arbetstagarna mot risken. Det innebär att man använder personlig skyddsutrustning, dvs. andningsskydd.

För personal som exponeras för kvartshaltigt damm i mer än 20 timmar per vecka under sammanlagt minst tre månader per år och halten i respirabelt kvartsdamm i luften är minst lika hög som halva gränsvärdet ska arbetsgivaren ordna regelbundna läkarundersökningar.

Vissa av bestämmelserna i föreskrifterna om kvarts är belagda med sanktionsavgift.

Det finns stor risk för asbest i isoleringsmaterial och i exempelvis eternitskivor som är en form av cementskivor.

Gipsskivor kan åstadkomma skadligt damm vid kapning.

Det finns en särskild föreskrift om syntetiska oorganiska fibrer (AFS 2004:01).

## ELEKTRICITET

Att arbeta med elektricitet i byggmiljö utgör en fara är uppenbart. En byggarbetsplats är föränderlig och tillfällig. Till denna ska man dra elektricitet från en befintlig ledning. Lösa kablar kan på flera sätt utgöra en fara. En regel är att placera all elektrisk utrustning så att kablar inte korsar gångvägar. Dåligt isolerade transportleder för elektricitet är en allvarlig olycksrisk. De ska därför alltid uppfylla säkerhetskraven.

Människan är mycket känslig för ström genom kroppen. Det kan uppstå allvarliga fysiska skador redan vid 20 eller 30 mA. Det kan dessutom orsaka fall från byggnadsställningar eller stegar, vilket i sig kan orsaka svåra skador.

*”Många gånger har arbetsgivaren inte gjort en riskbedömning av arbetsplatsen. Det kan exempelvis handla om vilken skyddsutrustning som ska användas vid hantering av olika kemiska medel. Arbetsgivaren går ofta på mallar, inget fel i det, men man borde tänka framåt och se över sin egen riskbedömning.”*

*Robert Johansson, regionalt skyddsombud*

## **FALL**

Den allmänna föreskriften om byggnads- och anläggningsarbete (AFS 1999:3) ger detaljerad information även om riskerna för fall.

Gemensamma skyddsåtgärder ska användas i så stor utsträckning som möjligt. Det kan vara ställningar, arbetsplattformar eller andra skydd som inte den enskilde arbetstagaren själv har på sig. Personlig fallskyddsutrustning får bara användas om den gemensamma utrustningen inte kan användas eller om arbetet är kortvarigt.

Varje arbete som utförs två meter upp eller mer måste bedömas utifrån risken för ett fall. De fallskydd som ska användas i första hand är skyddsräcke, arbetsplattform, arbetskorg, ställning eller skyddsnet.

Fall är den näst vanligaste händelse som leder till arbetsolyckor.

De farligaste platserna på ett bygge är byggnadsställningar, stegar, trappor, mobila stegar och ramper. Många byggnadsarbetare skadas mer eller mindre dagligen genom fall från låg höjd. Fall från hög höjd leder till många dödsfall.

## **FARLIGA OBJEKT**

Objekt som faller från hög höjd utgör en betydande risk på en byggarbetsplats. Även otillräckliga mekaniska skyddsåtgärder för att hindra kontakt med farliga objekt utgör en risk. Klingor, hörn, plåt, verktyg eller skarpa kanter kan också vara objekt som leder till skador.

## **KEMIKALIER**

En rad situationer kan göra att kemikalier utgör en risk för byggnadsarbetaren. Det kan vara risken för bränder och explosioner, farliga ämnen som leder till skador exempelvis avgaser samt brist på syre som kan leda till kvävning.

## **TRAFIK**

Transporter på byggarbetsplatsen kan leda till många skador. Det kan handla om transporter på arbetsplatsen, vid förflyttning av last, genom att hinder finns för att förflytta sig. Trafikolycksfall vid färd till och från arbetsplatsen är också en vanlig olycksform.

## **SCHAKT**

Alla tänkbara risker måste belysas innan ett schaktningsarbete påbörjas. Det kan vara ras av kanter, människor och fordon som kan falla ned i schaktet eller konstruktioner som finns i närheten och som kan undermineras. Det gäller därför att vidta de försiktighetsåtgärder som är nödvändiga: lokalisera alla underjordiska rör och ledningar, lämpligt material för att stödja ett schakt ska finnas på plats. Det ska finnas en säker metod att sätta in och ta bort stödjande material.

## **STRESS**

En vanlig orsak till olyckor är att man stressar i arbetet. Det kan finnas många orsaker till att stress förekommer på arbetsplatsen. Det kan vara buller, brådska och hets, mobbning, utanförskap, bristfällig information, bristfällig utbildning, dåligt ledarskap, dålig arbetsplanering eller otydlig arbetsbeskrivning.

## **SVETSNING**

Svetsarnas arbetsmiljö kan förbättras genom ökad mekanisering. Inte minst användning av robotar förbättrar svetsarnas arbetsmiljö.

Svetsning kan åstadkomma ögonskador och hudskador. Genom svetsning uppstår värmestrålning, luftföroreningar och svetsrök.



## GRAVIDITET

I kontakten med gravida kollegor har du en viktig roll. Dels i form av rent stöd, men också vara den som hjälper till att kolla upp risker och vilka papper som ska fyllas i.

Det finns särskilda bestämmelser när det gäller arbetsmiljö, riskbedömning och vilka arbeten som inte får utföras under hela graviditetsperioden. Dessutom har Försäkringskassan bestämda regler som är viktiga att följa upp.

## BERÄTTA TIDIGT

Många kvinnor kan arbeta under stora delar av graviditeten men det är bra att tidigt anpassa så mycket som möjligt. Det finns flera skäl till det än planering av föräldraledighet. Inom byggbranschen utsätts vi för olika typer av risker, vissa av dem kan innebära större hälsorisker när man är gravid, både för den gravida och för barnet. Får du information om att en kollega är gravid är det viktigt att, i ett skyddande syfte, uppmana henne att i ett tidigt skede kontakta arbetsgivaren om graviditeten.

## ARBETSMILJÖN

Under en graviditet påverkas kroppen på många olika sätt. En del av dem tänker vi inte alltid på. Kroppens ligament och benfogar mjukas upp under graviditeten, vilket innebär att den gravida bör undvika arbetsmoment där hon utsätts för helkroppsvibrationer eller kroppsstötar. Tunga lyft och exponeringar ska helst undvikas, det är viktigt redan i början av graviditeten.

## RISKBEDÖMNING

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär regelbunden kontroll av vilka risker som finns i arbetsmiljön. Det innebär också att kontinuerligt följa upp riskområden samt förebygga olyckor och ohälsa. Det är arbetsgivarens ansvar att det görs en riskbedömning.

Vid riskbedömningen är det viktigt att vara särskilt uppmärksam på faktorer som kan medföra större hälso- eller skaderisk under graviditet eller vid amning. Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön, men bedömningar av risker och åtgärder för gravida ska göras i samverkan mellan arbetsgivare och den gravida arbetstagaren. Tänk även på att andra yrkesgrupper på samma arbetsplats påverkar närmiljön med deras risker.

## FÖR ATT UPPNÅ EN BRA ARBETSMILJÖ

För gravida och ammande kvinnor är det viktigt att kvinnorna själva medverkar i de undersökningar och riskbedömningar som gäller deras egen arbetssituation. Så långt det är möjligt ska den gravida själv få avgöra vilka personer som ska vara insatta i just hennes ärende och hon har alltid rätt att bli företrädd av ett skyddsombud. Bestämmelser om sekretess och tystnadsplikt finns i arbetsmiljölagen och sekretesslagen. Reglerna om riskbedömning och åtgärder gäller även för dem som är under utbildning.

## RISKBEDÖMNING OCH HANDLINGSPLAN VID GRAVIDITET

Du som skyddsombud ska vaka över att arbetsgivaren vidtar sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen 3 kapitel, 2 paragraf. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren inte utsätts för ohälsa eller olycksfall.

### ÅTGÄRDSPLAN STEG FÖR STEG

1. Gå igenom vilka risker som finns på arbetsplatsen med arbetsgivare och den gravida. Det ska göras en riskbedömning för att minimera riskerna och se till att kraven i föreskrifterna uppfylls. Ytterst är det dock arbetsgivarens ansvar att se till att uppfylla kraven i föreskrifterna när det gäller arbetsmiljön. Läs mer på Arbetsmiljöverket av.se
2. Efter att riskbedömningar har genomförts ska arbetsgivaren arbetsanpassa och genomföra anpassningar på arbetsplatsen. Efter godkännande från arbetsgivare är det nu läge att kontakta företagshälsovård samt barnmorska som ska hantera frågan. Om företaget inte har avtal med företagshälsovårdsläkaren, kontakta arbets- och miljömedicin på orten.

### Underlag för riskbedömning

Blanketter för riskbedömning ligger på [byggnads.se/skyddsombud](http://byggnads.se/skyddsombud).

- AFS 2007:5 Gravida och ammande arbetstagare
- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

3. På försäkringskassan.se/gravid hittar du information för gravida och en checklista för blivande föräldrar.

## HÄR ÄR RISKERNA ATT VARA UPPMÄRKSAM PÅ I BYGGBRANSCHEN

Det finns många olika risker för fostret. Eftersom forskningen idag är otillräcklig, rekommenderar Byggnads att den gravida byggnadsarbetaren helt ska undvika dessa risker. Allmänt för gravida att undvika: rök inte under graviditet, ät inte i lokaler där farliga ämnen förekommer, att arbeta på platser där det krävs särskild personlig skyddsutrustning. Exempelvis arbete på höga höjder, snubbelrisk och rasrisk.

- **Bilning/vibrationer**, kan ge för tidig födsel eller orsaka missfall.

- **Buller**, kan ge fostret hörselskador och orsaka stressreaktioner. Undersökningar har visat att risken för bullerskador hos fostret ökar med 80 procent när mammorna jobbar i miljöer med ljudnivåer på mer än 85 decibel. Bilningsmaskiner kan ligga på 100–115 decibel. Ingen arbetstagare ska utsättas för ett buller på 85 decibel eller mer under en 8 timmars arbetsdag. Gravida bör över huvud taget inte utsättas för buller på över 80 decibel.
- **Tunga lyft**, kan orsaka för tidig födsel eller missfall. Extrem kyla eller extrem värme ska också undvikas.
- **Damm och kemikalier**. Damm kan innehålla kemikalier men är mest farligt för mamman. Kemikalier måste dock undersökas, eftersom de kan vara skadliga.

### Exempel på skadliga ämnen

*Ett foster kan påverkas skadligt av kemiska ämnen. Det kan ske i ett mycket tidigt skede av graviditeten, redan innan den är konstaterad, men också senare under tillväxtperioden. En fosterskada kan leda till olika effekter som missfall, missbildningar eller andra utvecklingsrubbnings och sjukdom. Fråga efter Säkerhetsdatablad, det ska finnas till alla kemiska produkter.*

*KEMISKA ÄMNEN används i vissa moment, till exempel:*

- Tvåkomponentslim vid festsättning av fönsterkrossdetektorer,
- Silikonspray (smörjmedel),
- Brandsskyddsofogsmedel,
- Tvåkomponentslim som är allergena, reproduktionsstörande eller cancerframkallande. kvicksilver, bly finns i gamla kablar,
- Kolmonoxid finns i gaser från bränder eller förbränning, avgaser.
- Ämnen som kan tas upp av huden tex formolja, dammföroreningar i garage.
- Flamskyddade kläder
- Bromerade difenyletrar. Extra farligt vid amning. Välj kläder utan flamskydd.

*Lär mer på Kemikalieinspektionen kemi.se*

- **Blod- och plastmavolym** ökar samt fettdepåer och kroppsytta. Det innebär att upptag och omsättning av kemiska ämnen kan påverkas. Hormonbalansen förändras och är under graviditeten också extra känslig för störningar.
- **Psykosocial arbetsmiljö**, bör undersökas om det finns ökad risk för psykisk uttrötning, våld och hot, starka psykiska påfrestningar eller kränkande särbehandling.
- **Nattarbete**, kan vara för påfrestande under graviditeten i vissa fall. På arbetsplatser under kollektivavtal med Byggnads måste nattarbete alltid särskilt förhandlas.
- **Vissa smittoämnen** och kemiska ämnen kan utsöndras i modersmjölk och då kan ammande barn exponeras. Det kan därför vara nödvändigt att begränsa ammande arbetstagares exponering för sådana ämnen.
- **Elektromagnetiska fält** finns överallt men ofta är de så låga att direkta effekter inte kan inträffa och hälsoeffekter kan uteslutas. Det är i stort sett bara på arbetsplatser där stora strömmar eller höga spänningar förekommer som direkta effekter kan uppträda. Men när det gäller gravida kan det vara lämpligt att inte exponeras för högre fält än de som rekommenderas för allmänheten. Att särskilt beakta vid ombyggnation inom industrin.

Om arbetsmiljöreglerna som finns i Sverige följs noggrant innebär arbetsmiljön, så vitt man kan bedöma idag, sällan någon risk för ohälsa eller olycksfall för gravida kvinnor, foster eller barn som ammas.

En graviditet varar under en begränsad period och det är viktigt att man ser den med längre perspektiv. Det handlar om ett hållbart arbetsliv.

Alexandra Renberg  
Regionalt Skyddsombud  
Byggnads Norrbotten





# STÖTTA EN GRAVID KOLLEGA

Som skyddsombud kan du göra en stor insats för att hjälpa en gravid kollega. Mycket handlar om att lyssna på den gravida och uppmärksamma vad som funkar och inte funkar. Tillsammans med arbetsgivaren tar ni fram en riskbedömning och handlingsplan.

- En graviditet varar under en begränsad period och det är viktigt att man ser den med ett längre perspektiv. Det handlar om ett hållbart arbetsliv. Har man blivit väl omhändertagen under graviditeten ökar chansen för att man stannar kvar hos en sådan arbetsgivare, säger regionala skyddsombud Alexandra Renberg när vi pratar om graviditet i byggbranschen.

Trots att det är helt naturligt att kvinnor blir gravida kan ämnet ibland nästan bli tabu på arbetsplatsen. Alexandra Renberg vittnar om att man som gravid i en byggmiljö inte gärna visar all oro. Man gnäller ogärna och försöker jobba på.

Men som gravid är det lätt att känna sig krånglig för att man känner oro för fostret. Det är en följd av att det inte finns tillräckligt med forskning och information kring risker att luta sig emot.

- Det har inte varit en prioriterad fråga och det är ett problem. Vi behöver väcka frågan om att det behövs mer forskning så att vi kvinnor i byggbranschen vet vad vi utsätter oss för. Om vi ska få fler kvinnor till byggbranschen, vilket behövs för att få bort machokulturen, måste det göras något kring det här, säger Alexandra Renberg.

Alexandra Renberg har jobbat som regionalt skyddsombud i Piteå för Byggnads i ett år och man hör hur hon brinner för arbetsmiljöfrågor. När hon, genom Byggnads region Norrbotten, fick uppdraget att stötta

och hjälpa Isabelle Lundberg genom hennes graviditet på arbetsplatsen blev hon entusiastisk. Hon har själv tre barn och vet hur snårigt det kan vara och hur utsatt man är som gravid i en byggbransch full av risker för ett foster.

## **Vad har du som skyddsombud fått hjälpa Isabelle med?**

- Riskbedömning, vi gjorde en handlingsplan tillsammans med arbetsgivaren, kontakt med Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket. Längre fram i graviditeten fick det bli avstängning då det inte fanns möjlighet till omplacering eller någon som tog över vissa arbetsmoment, som annars är en bra lösning.

## **Vad är ditt råd till andra skyddsombuds-kollegor som ska hjälpa och stötta gravida?**

- Fördjupa dig i risker och riskbedömningen till att börja med. Sedan är det viktigt att du lyssnar på den gravida kollegan. Jag hör dig och förstår dig och nu kommer vi att lösa det här tillsammans. Det är viktigt att hon inte ska känna att hon är till besvär. Dela ut material och visa var hon kan läsa mer.

Isabelle är jättenöjd med att ha skyddsombudet med under mötet med arbetsgivaren.

- Han är jättebra som chef men som man kan det vara svårt att relatera till att vara gravid. Skyddsombud är också mer insatt i mina arbetsmönster. ■

## DIREKT FÖRBJUDET

Sex arbetsområden är enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter direkt förbjudna. Hit hör arbete med bly, vissa former av gruvarbeten under jord och dykeri.

Om arbetsmoment ska undvikas eller anpassas anges i andra föreskrifter från Arbets- och skyddsstyrelsen och Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs, följa upp om de haft effekt och vid behov vidta ytterligare åtgärder. Reglerna omfattar även inhyrd arbetskraft.

På Centrum för Arbets- och miljömedicins hemsida [cam.m.sll.se](http://cam.m.sll.se) kan du fördjupa dig i arbetsmiljörisker vid graviditet.

*”Varje person som kommer in och bryter mot normen förändrar. Det är tungt men man får plöja för andra generationer.”*

*Anna Glas, skyddsombud*

## OMPLACERING OCH ÅTGÄRDER

Arbetsgivaren och den gravida ska tillsammans komma fram till om omplacering fungerar eller inte. Om man kommer fram till att omplacering inte fungerar ska de tillsammans kontakta Försäkringskassan. Din roll som skyddsombud blir att fördjupa dig i reglerna kring graviditet och upplysa arbetsgivare om inte omplacering är möjlig och se till att Försäkringskassan blir kontaktad. Känner du dig osäker kan du alltid diskutera med arbetsmiljöansvarig eller regionalt skyddsombud i din region.

Om den gravida känner sig orättvist behandlad eller felaktigt omplacerad kan Byggnads hjälpa till med juridisk hjälp. Diskriminering som har samband med graviditet räknas som könsdiskriminering. Det ska i första hand anmälas till Byggnads, som avgör om förhandlingar ska upptas.

## ÅTGÄRDER

Om det finns risker som kan inverka skadligt, ska din arbetsgivare vidta de åtgärder som behövs för att undanröja riskerna. Som hjälp i riskbedömningsarbetet finns en nedladdningsbar blankett på [byggnads.se/gravid](http://byggnads.se/gravid)

## UTRYMME FÖR VILA

Graviditet är ingen sjukdom men kan ändå vara påfrestande både fysiskt och psykiskt ibland. Det faktum att ligament och benfogar runt bäckenet mjukas upp kan till exempel innebära ökad risk för ryggbesvär. Oro för graviditeten, den egna och fostrets hälsa, kan också påverka allmäntillståndet. Därför är det extra viktigt att den gravida kvinnan har möjlighet till paus och raster för återhämtning. Det ska finnas möjlighet att kunna vila i liggande ställning på arbetsplatsen.

Det kan vara svårt, både att göra en riskbedömning och att avgöra vilka åtgärder som krävs för att minimera riskerna. I sådana fall kan företagshälsovård eller annan arbetsmiljökonsult hjälpa till. Om det inte går att undanröja riskerna måste arbetsgivaren ta ställning till om gravida kvinnor bör omplaceras under graviditeten och vilka arbetsuppgifter som i så fall kan erbjudas.

## GRAVIDITETSPENNING

Graviditetspenning är en ersättning från Försäkringskassan. Du kan få graviditetspenning om du har ett fysiskt ansträngande arbete och din arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av graviditeten eller om du arbetar i en miljö som kan innebära risker för fostret eller graviditeten. En förutsättning i båda dessa fall är att du inte kan omplaceras till annat arbete. Kvinnor som har fysiskt ansträngande och tunga arbeten kan få graviditetspenning från och med den 60:e dagen före beräknad förlossning. Kvinnor som arbetar i en hälsofarlig miljö som kan innebära en risk för fosterskador kan få graviditetspenning tidigare än den 60:e dagen före förlossningen. (Från den dag de, av sin arbetsgivare, förbjuds arbeta på grund av risker.) Graviditetspenningen upphör alltid 10 dagar före beräknad förlossning. Därefter har du rätt till föräldrapenning.

## FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG

Informera även den gravida att de som arbetar i ett företag som har kollektivavtal, kan ha rätt att få upp till 90 procent av sin lön under föräldraledigheten. [www.afaforsakring.se](http://www.afaforsakring.se)



## OSA – ORGANISATORISKT OCH SOCIALT ARBETSMILJÖARBETE

Som arbetsgivare ska man se över det systematiska arbetsmiljöarbetet och integrera det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet i företaget. Arbetsgivaren ska ha ett mål och målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Det är viktigt att ha rutiner för att undersöka risker för ohälsa och olycksfall orsakade av den sociala arbetsmiljön.

### ARBETSTID

Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Felaktig förläggning av arbetstider kan medföra risker för arbetstagarna.

### ARBETSBELASTNING

Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

Arbetsgivarens skyldigheter är att förebygga ohälsosam arbetsbelastning.

### KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska utreda orsakerna så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Den som genomför en utredning bör därför ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende.

# SKYDDSSTOPP

Du har som skyddsombud rätt att avbryta arbetet om det finns en omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa. Det kallas för skyddsstopp [AML kap 6:7]. Det måste alltså vara både en omedelbar och allvarlig fara. Du har även rätt att avbryta arbeten som utförs av inhyrd arbetskraft i arbetsgivarens verksamhet.

Studerandeskyddsombud har dock inte rätt att avbryta arbeten.

## Så här går ett skyddsstopp till:

- Meddela arbetsgivaren att du upplever att det finns en omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa. Därför har du stoppat arbetet. Meddelandet måste inte vara skriftligt. För säkerhets skull ska du ändå göra det skriftligt. Du kan då i efterhand visa vad stoppet omfattade och när du gjorde det. Det är viktigt att du kan dokumentera det i efterhand.
- Arbetsgivaren tar ställning till skyddsstoppet.
  - Håller arbetsgivaren med om att det finns en omedelbar och allvarlig fara tar arbetsgivaren över stoppet. Hen startar inte arbetet igen förrän riskerna är undanröjda och arbetet säkert. I dessa fall behöver ingen ta kontakt med Arbetsmiljöverket.
  - Håller arbetsgivaren inte med om att det finns en omedelbar och allvarlig fara ringer arbetsgivaren till Arbetsmiljöverket, som får avgöra om arbetet ska återupptas eller om stoppet ska fortsätta.
- Arbetsmiljöverket gör oftast en inspektion på arbetsplatsen. Den görs så snart som möjligt. Men ibland avgörs ärendet via telefon. Prövningen leder fram till ett beslut från Arbetsmiljöverket:
  - Beslutet kan innebära att arbetsgivaren måste sluta med något som inte är tillåtet.
  - Beslutet kan också innebära att inte förbjuda arbetet. I det fallet kan arbetsgivaren återuppta arbetet direkt.
- Både arbetsgivare och skyddsombud kan överklaga beslutet. Om det finns ett huvudskyddsombud är det hen som ska överklaga.

## NÄR ARBETSMILJÖVERKET INTE VIDTAR ÅTGÄRDER

Du kan inte begära att Arbetsmiljöverket ingriper i samverkansfrågor.

### Exempel på sådana frågor är:

- att du inte får ut handlingar som du begärt från arbetsgivaren
- att du upplever dig hindrad från att utöva ditt uppdrag som skyddsombud, då blir det en facklig fråga
- att arbetsgivaren inte informerar tillräckligt om sina planer för verksamhetens ekonomi eller produktion
- att personalen inte litar på arbetsgivaren eller upplever att arbetsgivaren straffar kritik med uteblivna löneökningar, uteblivna befordringar och liknande

Samverkansfrågor kan du ta upp med de fackliga organisationerna på din arbetsplats.

### Du kan inte heller begära att Arbetsmiljöverket vidtar åtgärder när det gäller:

- fackliga förhandlingsfrågor
- arbetsgivarens skyldigheter enligt medbestämmandelagen (MBL)
- arbetsgivarens personalpolicy
- sådant som regleras i lagen om anställningsskydd (LAS)
- affärsmässiga strategier
- konflikthantering på individnivå
- tolkning av kollektivavtal

# 112 – NÄR OLYCKAN ÄR FRAMME

Det sker mellan 3 000-4 000 akutolyckor varje år. Ibland händer det som inte får hända. Olyckan är framme. En arbetskamrat har skadats eller förolyckats. Då gäller det att handla här och nu.

## DET FÖRSTA DU GÖR

När du fått klart för dig att en olycka har inträffat ska du tänka på dina åtgärder i tre steg:

- Säkra
- Rädsla
- Dokumentera

### SÄKRA

Du ska först och främst se till att säkra arbetsplatsen så att inte fler drabbas. Det kan handla om att ingen ska hamna under fallande föremål. Finns det risk för ras i samband med olyckan måste du se till att ingen finns i närheten av rasrisken. Är det en brand måste du konstatera att det inte finns gastuber i riskområdet. Om det finns måste alla ta skydd.

### RÄDDA

När det inte längre finns risk för följdolyckor ska skadade personer räddas. Du ska ha utbildning i första hjälpen. Du ska kunna konstatera om det behövs hjärt- lungräddning, om blödningar behöver stoppas och om en chock behöver tas om hand.

### DOKUMENTERA

När du gjort vad du kan för att rädda personer är det dags att dokumentera så noggrant som möjligt vad som har hänt. Du kan använda kameran i din mobiltelefon. Du bör skriva ner dina iakttagelser eller tala in det i din telefon, exempelvis när du filmar arbetsplatsen. Det kan vara ovärderliga vittnesmål inför kommande utredningar.

Fyll i någon av blanketterna:

- Arbetsmiljöverkets blankett *utredning-olycksfall-tillbud*
- LOs blankett *fackets handlingsplan\_och\_utredning*
- Byggnads checklista för utredande av olycka.

Du hittar alla tre blanketter på [byggnads.se/skyddsombud](http://byggnads.se/skyddsombud).

## OFÖRLÅTLIGA HÄNDELSER

Det finns inte någon ursäkt till att en arbetsplatsolycka inträffar. Det ska inte behöva hända. Likväl händer det. Många byggnadsarbetare går till jobbet varje dag med en klump i magen och rädsla för att det ska hända något. Varje år inträffar det olycksfall med svåra skador. Ett antal mister livet på sin arbetsplats.

Ett skyddsombud träder omgående i funktion. Om du är på en bra arbetsplats finns det en "Handlingsplan vid arbetsplatsolycka". Där finns konkreta uppgifter som du ska ta itu med och som du ansvarar för. Dessutom ska facket påbörja sin utredning om vad som inträffat.





# Arbetsplatsolycka

## I DET TIDIGA SKEDET

### Ta reda på vad som hänt.

En första åtgärd är att skaffa sig en överblick på den del av arbetsplatsen där olyckan har inträffat. Vilken typ av olycka handlar det om? Är det något som påverkar även andra delar av arbetsplatsen? Se då till att säkra de delarna av arbetsplatsen.

Är det en brand som brutit ut gäller det att få bort människor från brandhärden. Om det är ett tak som rasat eller en vägg som fallit så gäller det att snabbt konstatera om det kan påverka en stomme, leda till flera fallande föremål eller annat som kan ge mer omfattande skador.

### Hjälp skadade

Det är viktigt att snabbt sätta igång räddningsarbetet. Om det finns skadade se till att så snabbt som möjligt få fram väskan med första-hjälpen-innehåll. Om någon drabbats av hjärtstillestånd, ta fram hjärtstartare. Sätt igång med den hjälp du kan genomföra. Kontrollera vilken typ av olycka det gäller. Någon kan ha skadat sig på en maskin, ett verktyg eller annan utrustning. Är det frågan om en falloolycka? Det kan vara ett tungt föremål som någon hamnat under. Det kan ha inträffat en olycka med ett fordon, en lastbil eller en maskin inblandat. Använd dina kunskaper om första hjälpen. Om möjligt skaffa dig en uppfattning om omfattningen av de skador som en eller flera människor råkat ut för. Se till att hålla andningsvägar öppna och stoppa blödningar.

### Samtidigt som du skaffar en överblick över det som inträffat ring 112

Om du anser att det behövs hjälp från räddningstjänsten på platsen, ambulans eller brandkår. Polisen ska alltid larmas vid en arbetsplatsolycka där det inträffat en personskada eller vid ett allvarligt tillbud. Polisen ska göra en brottsplatsundersökning, vem bär ansvaret, hur har olyckan inträffat, vad kan göras. Se larmlistan som ska finnas i Arbetsmiljöplanen. Det finns även en plan för arbetsplatsolycka, vem gör vad på [byggnads.se/skyddsombud](http://byggnads.se/skyddsombud).

### Dokumentera

Ta foton på olycksplatsen, lägg kopia på varje bild i din egen utredning.

### Vid behov, ring in förstärkning

På mindre arbetsplatser, kontakta det regionala skyddsombudet. Möt upp polis och ge dem ditt dokumenteringsmaterial.

### Arbetsmiljöverket kopplas in

Arbetsmiljöverket ska alltid kopplas in vid en olycka vilket anges i Arbetsmiljöplanen. De ska utreda och göra bedömningar av vilka erfarenheter som går att få och vilka slutsatser som ska dras.

*Om det inte är en olycka med skadlig utgång, är det ändå viktigt att hjälpa medlemmen att fylla i någon av blanketterna*

- Arbetsmiljöverkets blankett utredning-olycksfall-tillbud
- LO blankett Fackets\_handlingsplan\_och utredning eller
- Byggnads checklista för utredande av olycka
- Du hittar samtliga tre blanketter på [byggnads.se/skyddsombud](http://byggnads.se/skyddsombud)

## EFTERARBETE

Delta i arbetet med arbetsskadeanmälan tillsammans med arbetsgivare och den skadade. Där kommer din dokumentation att användas till stöd för medlemmen.

### Utredningar tar tid

Ofta är det frustrerande för de arbetskamrater som sett olyckan, som finns på arbetsplatsen att det tar lång tid att utreda frågan. Förhör med vittnen och andra på arbetsplatsen kan genomföras långt efter att olyckan inträffat. Det är knappast för att utredningarna ska få en bra kvalitet som de tar tid. Oftast är det bristande resurser som gör att man tvingas vänta på resultat av utredningarna. Kvaliteten på utredningarna har dock avgörande betydelse för vilket resultat som kan nås. Det är i detaljerna som det framför allt går att avgöra vilka krav som går att ställa.

### Ansvarsutkrävande

Det är inte skyddsombudets eller facket's sak att ställa till ansvar. Det är polis och åklagare som har att avgöra huruvida olyckan ska leda till någon form av åtgärd. Rent allmänt kan noteras att det ofta är svårt att avgöra vilket ansvar den som formellt är arbetsmiljöansvarig har för en inträffad olycka.

## FÖRBEREDANDE ARBETE MOT OLYCKOR

Det går inte riktigt att förbereda sig mentalt på att en olycka inträffar eller att förutse hur du kommer att reagera om en arbetskamrat råkar ut för en svår olycka. Men företaget behöver organisera verksamheten så att första hjälpen och krisstöd finns. Att veta var första-hjälpen och hjärtstartare finns, var skyddsutrustning finns, var brandfarligt material finns, var det finns eventuella explosionsrisker och var utrymningsvägar finns. Genom att studera allt detta och veta i detalj var det går att hitta underlättar om det värsta inträffar. Att ha gjort det nödvändiga förberedande arbetsmiljöarbetet skapar en trygghet när otryggheten är som störst. Vaka över att det alltid upprättas en arbetsmiljöplan inför start av en ny byggarbetsplats. Var delaktig när arbetsmiljöplanen upprättas och vaka över att beredningsplanen för olycka fylls i. Den ligger som en bilaga i arbetsmiljöplanen. (Arbetsmiljöplanen hittar du på [sbuf.se](http://sbuf.se)).

Att ringa 112 och veta den exakta adressen till arbetsplatsen är också väsentligt. Se till att adressen till arbetsplatsen sitter synligt, exempelvis på larmplanen.





“ Ta den där extra sekunden – tänk till innan du utför ett moment. Eftertanke precis innan du ska klättra uppför en stege: Finns en risk att den faller – klättra inte upp!

Mats Johansson  
Skyddsombud och HAM  
Byggnads Småland-Blekinge



# FÅ DÖMS FÖR ARBETSMILJÖBROTT

Ordning och reda på en arbetsplats är A och O. Annars ökar risken för olyckor. "Arbetsmiljöbrott borde vara hårdare straff för" säger Mats Johansson, handläggare i arbetsmiljö, som för ett och ett halvt år sedan var med om att en kollega föll och dog.

Mats Johansson jobbar som skyddsombud och handläggare av arbetsmiljö, HAM, inom NCC i Småland, Blekinge och Skaraborg. Han har lång erfarenhet och hand om regionens 70 skyddsombud. Sin första utbildning i arbetsmiljöfrågor fick han 1978, så han är veteran.

- Om det är ordning och reda på arbetsplatsen är oftast arbetsmiljön bra. Är det stökigt så är det ett tecken på att arbetsmiljön är dålig. Det är bra att komma till platser som inte är tillrättalagda.

En händelse som särskilt berört Mats är en dödsolycka som inträffade för ett och ett halvt år sedan, när taket på en skola skulle 'brädas igen'.

- Han hade skydd bakom sig och vid sidan, men inte framåt där man lägger taket, berättar Mats.

Efter dödsolyckan har NCC tagit fram skyddsregler för detta. Det ska finnas något som skyddar, som fångar upp den som faller innan man ramlar ner på marken.

## Checklistor vid olycka

När det inträffar en olycka finns checklistor för hur situationen ska hanteras. Det finns en krisberedskap, en manual hur det ska hanteras och hur anmälan till Arbetsmiljöverket görs.

Arbetskamraterna gjorde heroiska insatser på arbetsplatsen, berättar Mats.

- Man gjorde första hjälpen och fick igång hjärtat på honom. Han andades när ambulansen kom.

Olyckan utreds fortfarande. Dels inom NCC, dels via Arbetsmiljöverket.

- Olyckan hände veckan före semestern. Först efter åtta eller nio månader hölls det första förhöret med den arbetskamrat som var först på plats efter olyckan. Förhöret med honom tog tre timmar. Det var bara ja-nej-frågor. Eventuella spekulationer om det berodde på stress eller tajt schema tilläts inte.

Kontakten med anhöriga tog företaget hand om. En ombudsman i Kalmar åkte hem till änkan. All personal på plats erbjöds psykolog och samtalsterapi och den förolyckades närmsta kollega blev omplacerad.

- Man tog bort boden där den förolyckade hade suttit, tog dit annan personal som gjorde taket färdigt och tog bort blodfläcken på marken. NCC tog i alla fall sitt arbetsgivaransvar och skötte efterarbetet väldigt bra. Det finns resurser i ett större företag.

Från polis och åklagare utreds däremot arbetsmiljöbrott väldigt långsamt. Och det är svårt att få någon fälld.

## Tandlös lagstiftning

- Ibland kan det tyckas att lagstiftningen är tandlös. Det står att det är arbetsgivaren som är ansvarig, men det är sällan någon som blir fälld för ansvar, säger Mats Johansson.

Efter dödsolyckan har Mats, en arbetsmiljöingenjör och avdelningschefen besökt byggen och samtalat med den egna personalen och underentreprenörerna. Man har diskuterat dödsolyckan och berättat vad som hänt.

- Vi har gjort enklare intervjuer med alla på arbetsplatserna, totalt 150 personer. Tanken är att utbilda hela personalen i arbetsmiljöfrågor. Det kommer också att bli ett seminarium kring dödsolyckan.

Ett problem är att väldigt få blir dömda för arbetsmiljöbrott. Det är för dåliga lagar. Både när det gäller farliga ämnen som får negativa effekter på hälsan på längre sikt, och när det gäller allvarliga olyckor.

- Arbetsplatsolyckorna är så lågt prioriterade att risken är stor att ärendet hinner att preskriberas. Det är hemskt.

Därför är det också viktigt att alla är "sitt eget skyddsombud".

Ta den där extra sekunden - tänk till innan du utför ett moment. Eftertanke precis innan du ska klättra uppför en stege: Finns risk att den faller - klättra inte upp!" ■



**UPPDRAGET I TEORIN  
– FÖRDJUPANDE KUNSKAP**



**OSA – ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ .....76**

OSA OCH SAM

MACHOKULTUR OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

**STRATEGI – LÄGG UPP ARBETET GENTEMOT  
ARBETSGIVARE OCH KOLLEGOR .....86**

**FÖRETAGSHÄLSOVÅRD VAR TREDJE ÅR .....90**

ATT TECKNA BRA AVTAL MED FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

# 3

## UPPDRAGET I TEORIN

### FÖRDJUPANDE KUNSKAP

#### OSA – ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ

Den fysiska arbetsmiljön har stått i fokus på byggarbetsplatser. Sedan en tid tillbaka ägnas allt större intresse åt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Ofta hänger de intimt samman. Ett bygge med snäva tidsramar leder till ett högt arbetstempo. Det kan åstadkomma stress på arbetsplatsen. De anställda blir inte heller så varmsamma med den fysiska arbetsmiljön.

Personalen på bygget anser sig inte hinna med att bygga ett nödvändigt räcke på en byggnadsställning. Stressen tilltar. En byggnadsarbetare faller från ställningen och skadas. Den bristfälliga organisatoriska arbetsmiljön skapade brister i den fysiska arbetsmiljön och fysiska skador.

**Låt oss slå fast:** Du ska aldrig låta stressen sätta säkerheten på undantag.

#### ARBETETS ORGANISATORISKA OCH SOCIALA FÖRUTSÄTTNINGAR

Det är vanligt att tala om psykosocial arbetsmiljö. Det fokuserar på individens upplevelse och reaktion på sin omgivning. Det innebär att individen hamnar i fokus. Det är de organisatoriska och sociala förutsättningarna som arbetsgivaren kan kontrollera.

Arbetets organisatoriska och sociala förutsättningar fokuserar i stället på det som arbetsgivaren kan kontrollera.

##### Arbetets organisatoriska och sociala förutsättningar:

- *Ledning*
- *Styrning*
- *Resurser*
- *Ansvar*
- *Samarbete*
- *Stöd*

Brister i organisatorisk och social arbetsmiljö kan leda till flera olika former av ohälsa. Det kan vara till exempel oro, sömnstörningar, hjärt- och kärlsjukdomar, problem med nacke, skuldra eller rygg samt depression. Det behövs regelbundna och systematiska undersökningar för att kunna förebygga arbetsmiljöproblem.

Det handlar om att jämföra innehållet i arbetet och de resurser som finns. Med jämna mellanrum behöver det kontrolleras så att de är tillräckliga. Arbetsmiljön kan förändras. Det kan komma nya krav, bemanningen kan ändras, kraven på kompetens kan höjas.

#### OSA och SAM

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö talar om vad som är centralt för att skapa en bra arbetsmiljö. Hur det ska gå till finns i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Alla arbetstagare som har ett anställningsförhållande omfattas av reglerna. Särskilt de som hyr ut sin arbetskraft ska planera och följa upp arbetet noggrant. Arbetsgivaren bör vara uppmärksam på den anställdes totala fysiska och psykiska arbetsmiljö.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en ständig process: Kontroll, undersökning, riskbedömning, åtgärder.

#### **För att SAM ska bedrivas effektivt krävs att**

- Arbetsgivaren ska ge arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet
- Det ska finnas en uppgiftsfördelning som tydligt anger vem som gör vad
- Det ska finnas kunskaper för arbetsmiljöarbetet
- Det ska finnas rutiner som beskriver hur, när och av vem aktiviteter i arbetsmiljöarbetet ska genomföras

Det ska tas fram en arbetsmiljöpolicy. Den ska beskriva hur man vill att det ska vara på arbetsplatsen. När det gäller OSA finns även krav på att det ska finnas mål. Där betonas även chefers och arbetsledares ansvar för uppgiftsfördelning och kunskaper.

En central aktivitet i SAM är att utreda orsaker till ohälsa, olycksfall och tillbud i arbetsmiljön. Det krävs för att kunna förebygga att det inte sker igen. Det behövs ett system för rapportering om något händer i verksamheten. Systemet ska ange vad, hur och till vem rapporteringen ska göras.

Minst en gång om året ska SAM följas upp. Det ska säkerställas att arbetet med arbetsmiljön fungerar.

#### **Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper**

1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

*Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.*

Chefer och arbetsledare behöver veta vad de ska söka efter för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning. Det kräver generella kunskaper om på vilket sätt arbetsmiljön påverkar arbetstagarnas hälsa.

Kunskaperna måste också omfatta de särskilda organisatoriska och sociala förutsättningar som gäller den aktuella arbetsplatsen. Cheferna ska ha de kunskaperna eftersom de sköter tilldelningen av arbetsuppgifter, överblickar samarbetet och oftast är nära arbetstagarna.

### **ATT FÖREBYGGA OHÄLSOSAM ARBETSBELASTNING**

För att förebygga ohälsosam arbetsbelastning krävs kunskaper att bedöma om arbetets krav och resurser är rimliga. Det gäller att veta vilka förhållanden som råder på arbetsplatsen. Det gäller också för att förebygga kränkande särbehandling. Det krävs kunskaper för att undvika problem i samarbetet. Om de uppstår ska problemen kunna pareras.

Man måste ha kunskaper hur man kan agera, vad som kan göras åt problemen. Det krävs rätt befogenheter, stöd från ledningen och möjligheter att ta tag i problemen.

Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön. Men det är viktigt att även skyddsombuden har kunskaper om hur man förebygger ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Byggnads skyddsombud har traditionellt främst arbetat med den fysiska arbetsmiljön. Problemen har varit så stora med olycksfall, skador och dödsfall, att man kanske har förbisett den psykosociala arbetsmiljön. Skyddsombuden måste utbildas i hur det går att upptäcka psykosociala arbetsmiljöproblem och vilka verktyg det finns att komma till rätta med dem.

### **Kan du ge svaret på de här frågorna**

- *Finns kunskap för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling?*
- *Vilka har de kunskaperna?*
- *Hur ser man till att alla som behöver kunskap får den?*
- *Vad har chefer och arbetsledare för förutsättningar att göra något?*
- *Vilka fackligt förtroendevalda har tillräckliga kunskaper?*
- *Vem kan du ha kontakt med inom Byggnads om du har behov av det?*

Enligt de föreskrifter som gäller för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska det finnas mål. De ska syfta till att underlätta hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Det är arbetsgivarens ansvar att de anställda får möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.

Enligt SAM ska målen dokumenteras skriftligt på arbetsplatser med minst tio arbetstagar i verksamheten. Målen ska underlätta och stödja insatser att förebygga risker. Målen ska också bidra till goda förhållanden och friska arbetsplatser. Det heter att ”tydliga och gemensamma mål ger möjligheter till samverkan för att stärka och förbättra arbetsmiljön.”

En bra början är att inventera. Vid inventeringen kan många frågor ställas: Var står vi just nu? Har vi samsyn? Finns det möjligheter att utveckla den psykosociala arbetsmiljön? På vilka sätt kan vi stärka och förbättra den? Är det bra att ha olika mål för olika grupper och funktioner?

Alla ska ha möjlighet att diskutera vilka mål som ska gälla. Det är arbetsgivarens ansvar att ta fram målen. Men skyddsombuden spelar en stor roll. De ska se till att alla arbetstagar blir införstådda med arbetet att ta fram mål.

### **Ställ dig frågorna**

- *Hur har vi det nu organisatoriskt och socialt?*
- *Hur vill vi att det ska vara inom en bestämd framtid?*
- *Hur når vi dit?*
- *Är det förankrat hos alla?*

Under många år har tidspressen på byggarbetsplatser varit ett stort problem. Det har lett till stress och svårigheter att klara arbetsuppgifterna. I föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö är begreppet arbetsbelastning centralt.

Arbetsmiljölagen anger att arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Resurserna, personellt och tekniskt, ska anpassas till kraven i arbetet. De som tilldelas en arbetsuppgift ska till exempel ha tillräckliga kunskaper.

### **Kraven på produktionen**

- *Vad ska göras – vilka varor eller tjänster?*
- *Hur mycket ska göras – kvantitet?*
- *Hur bra ska det vara – kvalitet?*







### Resurser för arbetet

- *Verktyg och maskiner*
- *Lyfthjälp från arbetskamrater*
- *Tydliga instruktioner eller råd*
- *Arbetsmetoder och arbetssätt*
- *Bemanning*
- *Kompetens*
- *Handlingsutrymme*
- *Tid*
- *Återkoppling*
- *Beslut*
- *Möjligheter att ta upp problem*

Ohälsosam arbetsbelastning är när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Obalansen blir ohälsosam om den blir långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga. Då måste arbetsgivaren sänka kraven eller tillföra resurser.

### Frågor att ställa sig

- *Vilka krav ställs i arbetet och vilka resurser finns det?*
- *Är krav och resurser i balans?*
- *Finns det möjligheter till återhämtning?*
- *Finns det sätt att rapportera om och fånga upp signaler om ohälsosam arbetsbelastning?*
- *Vad kan du som skyddsombud göra för att säkerställa att det?*

För att förebygga onödiga krav och belastningar på arbetstagarna kan det vara bra att tillsammans gå igenom och enas om arbetsinnehållet. Redan när det kommer en nyanställd till arbetsplatsen bör arbetsinnehållet vara tydligt. Det som menas med arbetsinnehållet är vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilka resultat som förväntas och sättet att arbeta.

Om arbetstagare och arbetsgivare inte är överens om vad som förväntas ska utföras kan det få negativa konsekvenser. Det kan innebära påfrestningar i arbetssituationen. Det kan påverka relationen till kunden. Det kan försvåra samarbetet på arbetsplatsen. Det kan även utgöra en hälsorisk om motsättningarna blir för stora.

### Är det tydligt

- *vad som förväntas göras?*
- *vad det ska leda till?*
- *hur det ska göras?*
- *vad som behövs för att utföra arbetet?*
- *vad som ska göras först vid tidsbrist?*
- *vem som kan stödja och hjälpa?*
- *vilka befogenheter som gäller?*
- *vad det finns för forum för dialog?*

## PÅFRESTANDE ARBETSSITUATIONER

Om det finns arbetsuppgifter eller arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder det till ohälsa hos arbetstagarna. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka detta.

Det som är extra svårt är sådant som berör oss starkt. Det kan vara att komma tillbaka till en arbetsplats när det inträffat en olycka.

En annan påfrestande situation som kan uppstå på arbetsplatsen är förläggningen av arbetstiden. Arbetsgivaren ska göra vad som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. I samband med arbetstiden är återhämtning centralt. Det måste ges utrymme för dygnsvila, för rekreation och sömn. Det behövs tid att vila mellan arbetspassen. Pauser och raster utgör också en väsentlig del av arbetsdagen.

## Machokultur och kränkande särbehandling

På byggarbetsplatser är jargongen många gånger ganska tuff. Vi kallar det för machokultur. Attityderna är i de flesta fall inte tänkt som kränkande, utan kanske som skämt. Det kan handla om olika ord som inte är acceptabelt i dagens samhälle. Arbetskamrater som kommer nya till arbetsplatsen kan reagera, känna olust och ibland också utpekade av orden.

Vi ska i Byggnads göra vad vi kan för att stoppa machokulturen. Framtidens byggbransch har en större mångfald och alla ska kunna känna sig hemma och inte känna sig kränkta.



Även om det inte är illa menat, är kränkande särbehandling en allvarlig och viktig arbetsmiljöfråga. Särskilt om det är en eller få kvinnliga medarbetare på arbetsplatsen kan de få det svårt att hävda sig om inte männen inkluderar dem i gemenskapen.

Utfrysning är ett exempel på kränkande särbehandling och naturligtvis inte acceptabelt. Alla är lika mycket värda i arbetsgemenskapen. Kränkande särbehandling innebär att genom ord eller handling förnedra någon. Särbehandlingen innebär att bli behandlad på annat sätt än andra.

Några exempel på särbehandling är att inte bli hälsad på, bli kallad vid öknamn, bli utfrysad, att inte få delta på möten som man borde få vara med på, att bli orättvist anklagad eller personligt uthängd. Det kan också vara att bli kallad för elaka saker inför andra.

Du har som skyddsombud ett ansvar att bidra till en kultur som inte tillåter kränkande särbehandling. Du är också en viktig förebild så att ingen diskrimineras till följd av kön, sexuell läggning, etnicitet eller någon annan grund. Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier, mobbning eller systematiska kränkningar.

Många av dessa kränkningar hamnar under rubriken diskriminering och regleras i en särskild lag, Diskrimineringslagen.

Men kränkande särbehandling är också ett arbetsmiljöproblem som arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för att hantera. Av rutinerna ska det framgå vem som ska informeras om att kränkande särbehandling förekommer, vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra samt hur och var de som är utsatta snabbt ska få hjälp. Alla arbetstagare ska känna till rutinerna. Om rutiner inte finns på din arbetsplats ska du som skyddsombud kräva att de tas fram.

I rutinerna ska det framgå vem man ska säga till. Om det är närmaste chef som kränker medarbetare måste det finnas alternativ till vem som ska informeras. Dessutom ska det i rutinerna framgå vilken hjälp som finns att få. Det ska vara någon med rätt kompetens, till exempel någon på personalavdelningen, företagshälsovård eller någon fristående person. Om det krävs en utredning för att ta reda på om det förekommit kränkande särbehandling är det viktigt att se till att den inte görs av någon som är inblandad.

### Schema för arbetet med OSA

- Undersökning
- Riskbedömning
- Åtgärder
- Kontroll

Undersökningar kan göras för att upptäcka brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Information kan samlas in genom de dagliga samtalen. Därutöver bör det finnas planerade tillfällen, möten och arbetsplatsträffar där frågorna kan tas upp. Dessutom bör man använda rapporteringen om tillbud som kan leda till ohälsa och olyckor.

### Tecken på brister i OSA

- Sjukskrivningar, sjuknärvaro, hög personalomsättning
- Olyckor, olyckstillbud och avvikelser
- Övertidsarbete, tar med arbete hem, jobbar över raster och luncher
- Låg kvalitet på eller sen leverans av arbetsresultat
- Hög arbetsintensitet/arbetstempo
- Signaler om att det är svårt att hinna med/klara av arbetet
- Konflikter, samarbetssvårigheter
- Bristande motivation, nedstämdhet, irritation
- Värk, sömnbesvär, trötthet, mag-tarmbesvär
- Försämrade koncentrationsförmåga, ökad glömska, svårare att komma igång och ta initiativ

Att bedöma riskerna är helt avgörande för hur man ska agera. Riskbedömningar handlar om att bedöma sannolikheter för ohälsa och vilka konsekvenser det får. Hänsyn behöver tas till vilka olycksrisker som finns, hur länge arbetet pågått, hur ofta det har förekommit, möjligheter till återhämtning samt samarbetet och det sociala stödet.

När undersökningen och riskbedömningen är gjord behövs en handlingsplan med vilka åtgärder som ska vidtas. Det gäller att se helheten när åtgärderna görs, för att komma åt grundproblemen och inte bara symptomen på problemen. Åtgärderna ska beskrivas så konkret och detaljerat som möjligt i handlingsplanen.

Åtgärderna ska följas upp och kontrolleras. Särskilt om man behöver avvika från handlingsplanen. Då behöver man följa upp om det går att genomföra åtgärderna på något annat sätt.

Var ödmjuk!  
Var flexibel! Stirra  
dig inte blind på en sak  
utan se helheten.  
Säkerhet är etta på  
prioritistan. Så vi alla får  
komma hem till nära  
och kära.

Crister Espling  
skyddsombud och HAM  
Byggnads Norrbotten

# ATT VÅGA TA PLATS

För det mesta har skyddsombudet stöd av arbetsmiljöingenjörerna i företaget. Men det kan vara svårt att få ledningen att ta med skyddsombudet redan i planeringen.

Relationen till arbetsgivaren beror till stor del på vilken inställning platsledningen har. Det menar Crister Espling, som förutom att vara skyddsombud också är MB-ledamot inom NCC i Piteå.

– Vissa arbetsgivare är mer vänligt sinnade mot skyddsombud, medan andra har en gammaldags syn och ser inte skyddsombuden som en resurs för företaget.

Ibland är det svårt att få ledningen att anamma att skyddsombudet ska vara med i planeringen. Man får inte välja arbetsmetoder, som redan är uppgjorda i upphandlingen. Det går lite upp och ned, men genom åren har han hittat en bra metod i sin roll och se till de omständigheter som gäller.

– Det går att kliva in med skyddsstopp och annat i vissa lägen, men då kan det bli problem i framtiden. Så man måste våga för och emot när det gäller de insatser man gör.

På företaget som Crister arbetar på arbetar man med något de kallar Synergi. Områden och händelser rapporteras i en mobil-app, exempelvis dokumentera tillbud och rapportera olycksfall. Både positivt och negativt lämnas in. De kan lägga till både bilder och diktera via mikrofonen. Platschefen, som har ekonomiskt ansvar, får på så sätt ett antal punkter att gå igenom.

– Ju mer synergier vi gör desto bättre blir det för företaget som kan använda våra synergier som en kunskapsbank i framtida arbetsberedningar. Man har större chans att göra rätt från start.

Ett positivt exempel som Crister lyfter är när de nyligen byggde ett hyreshus och stängde av hisschaktet. Ett galler hindrade arbetare att falla ner i schaktet. Ett nät sattes upp så att man inte kunde slänga ner skräp och undvika att en massa skrot samlades i schaktet.

Crister berättar också om ett exempel där företaget dragit lärdom genom Synergi:

– Ett bostadsbolag skulle byta fönster. Alla fönster placerades ut i storleksordning istället för att separera dem efter olika lägenheter. Arbetarna tvingades då

flytta fönstren flera gånger. Vi skyddsombud räknade ut att varje arbetare lyfte tre ton per dag i onödan. Vår påpekan togs på allvar och det förs en bra dialog i företaget.

I Norrbotten har det i NCC också varit ganska många tillbud och olycksfall. För att förebygga har man de senaste tre åren jobbat hårt med attityder som 'jag ska bara'.

– Skolorna här har blivit bättre i att utbilda i arbetsmiljö och undvika risker. Vi handledare måste fånga upp ungdomar som är lite för ambitiösa genom att det ska gå snabbt.

## **Några särskilda skaderisker som du vill nämna och hur de kan förebyggas?**

– Just nu har vi tre arbetare som fått vibrationsskador, vita fingrar. Vi har hjälpt dem med allt ifrån att fylla i formulär, försäkringsfrågor och viktiga kontakter.

Vita fingrar handlar om lång utslitning. Numera hyr företaget maskiner. Det betyder att man alltid får maskiner som är fräscha och genomgångna. Det finns papper på vilka maxtider som maskinerna får användas. Det finns exempelvis skruvdragare som man bara får använda 20 minuter per dag. Vi jobbar mycket med att hålla på de regler som gäller för olika maskiner.

## **Hur fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet i företaget?**

– Det fungerar bra. Det är viktigt att vi skyddsombud vågar ta plats. Många saker ligger på platschefer och då är det lätt att missa skyddsronden. Det är platschefen som ska kalla till skyddsronden, men det gäller att ha en dialog. Skyddsombudet kan påpeka när det är dags. Arbetsmiljöingenjörerna gör ett bra jobb. De tar fram dokumentation och delar ut dokument om det hänt en olycka som andra behöver dra lärdom av.

## **Har du några råd till andra skyddsombud?**

– I sin roll som skyddsombud ska man vilja vara med och förändra, våga ta plats, vara med och påverka. ■



## **STRATEGI – LÄGG UPP ARBETET GENTEMOT ARBETSGIVARE OCH KOLLEGOR**

Den som varit skyddsombud under några år har säkert en väl utarbetad strategi för sin verksamhet. Oftast känner man ju platschef och andra ledare inom företaget. De anställda följer med från arbetsplats till arbetsplats. Man har kollegor man arbetat tillsammans med vid flera tillfällen.

För nya skyddsombud gäller det att skaffa sig erfarenheten, tänka igenom hur man vill använda sitt uppdrag. Det är inte konstigt att känna en viss osäkerhet inför uppdraget. Du kanske våndas med det ansvar som följer med det.

Oavsett om det är ett erfaret eller ett nytt skyddsombud kan det finnas anledning att ägna en stund åt hur man tar sig an uppdraget. För den erfarna kan det vara ett tillfälle att fundera över om det är något som går att förändra för att bli ett ännu bättre skyddsombud. För det nya skyddsombudet kan det tjäna som inspiration för uppdraget.

## SÄTT DIG IN I REGLERNA

Om du inte redan har gått igenom de lagar och föreskrifter som har betydelse för uppdraget som skyddsombud så gäller det att göra det nu. Det är främst Arbetsmiljölagen och de föreskrifter som Arbetsmiljöverket har utfärdat med lagen som utgångspunkt.

Även kollektivavtalets del om arbetsmiljöfrågor är viktig för att få reda på vilka rättigheter du har som skyddsombud.

Den som vet vilka regler som gäller har alltid ett försteg framför den som inte känner till reglerna. Det säger sig självt. Men på arbetsmiljöområdet är det särskilt viktigt att ha kunskaper om regelverket. Tänk också på att lagar, föreskrifter och avtal förändras med jämna mellanrum. Det är viktigt att ha aktuell kunskap om vad som gäller.

## KOLLEGORNA

Du som är skyddsombud på en arbetsplats bör gå igenom ditt uppdrag med alla arbetskamrater. Det handlar dels om att lära känna alla kollegor, dels få alla att känna ett eget ansvar för sin arbetsmiljö men också förbereda dem på vad ditt uppdrag betyder för närvaro på och frånvaro från arbetsplatsen.

När bygget är igång handlar det om att inpränta vikten av att alltid tänka på arbetsmiljön, tänka efter en gång för mycket i stället för en gång för lite när man utför moment som kan innehålla en risk.

Många skyddsombud vittnar om att det kanske känsligaste i att vara skyddsombud är att man ibland tvingas agera "arbetsmiljöpolis" gentemot sina arbetskamrater. Också här gäller det att skapa ett förhållningssätt så att det man gör upplevs som positivt och så att man inte enbart upplevs som besvärlig.

Försök att få kamraterna att tänka efter före, stanna upp en sekund och fundera vilken risk ett visst moment kan innebära. Skapa en atmosfär där alla tänker på att säkra arbetsplatsen i görligaste mån. Det ska inte finnas utrymme att slira på säkerheten med argument som "jag ska bara" eller "snabba ryck för ackordet".

## PLATSCHEFEN

En av de viktigaste personerna som du kan ha att göra med under arbetets gång är platschefen eller den som utsetts som lokalt arbetsmiljöansvarig av arbetsgivaren. Det gäller att ha ett gott och korrekt samarbete med arbetsgivaren.

Man har allt att vinna på att komma bra överens med arbetsgivaren. Det förutsätter givetvis att arbetsgivaren har ett genuint intresse av att skapa en god arbetsmiljö. Det har naturligtvis de flesta arbetsgivare. Det handlar inte minst om att olyckor och sjukfrånvaro kostar avsevärda pengar för arbetsgivaren. Det ligger i vederbörandes intresse att hålla nere sådana helt onödiga kostnader. Dessutom är ju ett företag som ofta förekommer i olycksstatistiken inte attraktivt bland yrkesarbetare. Också av det skälet finns det ett krasst intresse för arbetsgivaren att hålla skadefrekvensen nere.

Men det finns givetvis arbetsgivare för vilka detta inte är uppenbart. Det kan vara så att vederbörande i första hand vill hålla nere de direkta kostnaderna, som uppfattar arbetsmiljöåtgärder som onödiga, "det har ju inte hänt något". Det gäller att uppträda strikt, inte låta sig provoceras och hitta vägar att nå fram med argumenten för en god arbetsmiljö. Inte minst är det i de här lägena viktigt att ha bra koll på vilka regler som gäller så att man med auktoritet kan påvisa vilka åtgärder som krävs för att leva upp till arbetsmiljöreglerna.

## SKYDDSROND

Se till att skyddsronder planeras in regelbundet. Se till att gå igenom hela arbetsplatsen vid skyddsronderna.

Förbered dig inför skyddsronderna med de punkter som du vill ta upp. Det ska föras protokoll från skyddsronden. De frågor du har tagit upp ska finnas med i protokollet. Vid nästkommande skydds rond ska de åtgärder som togs upp vid föregående skydds rond följas upp och vad som faktiskt har gjorts och vad som återstår att göra noteras.

## **EXPERTIS PÅ FÖRETAGET**

Den som är skyddsombud på ett större företag har ofta tillgång till expertis inom företaget av olika slag. Det kan finnas arbetsmiljöingenjörer, personal som har till uppgift att se till att arbetsplatserna fungerar och lever upp till de krav som finns.

Det finns all anledning för ett skyddsombud att känna till och ha bra kontakt med dessa kategorier av personal. Det kan vara ett bra komplement till dina egna kunskaper. De kan utgöra en motvikt mot en platschef som kanske inte alltid förstår vikten av en god arbetsmiljö.

## **CHEFERNA**

Det finns i de allra flesta fall chefer som har ett mer övergripande ansvar än platschefen. Det kan exempelvis vara företagets VD eller regionchefen. Det kan i olika sammanhang vara lämpligt att informera även dessa om hur byggarbetsplatsen fungerar. Det bör då vara på ett övergripande plan. Det kan vara om det finns något genomgående problem inom företagets verksamhet, om det finns några problem med underentreprenörer som de behöver känna till.

Men glöm för all del inte heller att ge beröm när det visar sig att företaget har gjort bra åtgärder till nytta för arbetsmiljön.

## **ÖVRIGA SKYDDSOMBUD**

Den som är skyddsombud inom ett större företag har ett naturligt nätverk i de övriga skyddsombud som finns inom företaget. Det blir naturligt att diskutera rutiner, teknik och rapportsystem med skyddsombuden i det egna företaget.

För den som arbetar i ett mindre företag och kanske är företagets enda skyddsombud blir det desto viktigare att knyta kontakter med andra som finns utanför företaget. Det kan vara huvudskyddsombud i större företag, regionala skyddsombud eller skyddsombud på orten. Det kan ge värdefulla erfarenheter och idéer om hur man kan agera.

## **FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN**

En viktig instans är företagshälsovården. Där kan det finnas statistik och värdefull information om vad som inträffat på arbetsplatsen, om någon råkat ut för en sjukdom som är arbetsrelaterad, om det finns tillbud eller olycksfall som du inte känner till.

## **BYGGNADS**

I varje region finns expertis på arbetsmiljön inom Byggnads. Det är anställda ombudsmän som ska serva dig som är skyddsombud och ställs inför kniviga avgöranden.

Det är även viktigt att genom Byggnads få tillgång till utbildningar inom arbetsmiljöområdet och konferenser för skyddsombud i regionen.

## **ARBETSMILJÖVERKET**

I sista hand kan ett skyddsombud alltid kontakta Arbetsmiljöverket för att få råd och anvisningar men även avgöranden i en svår arbetsmiljöfråga.

Arbetsmiljöverket ska man även vända sig till för att få en inspektion om man inte är nöjd med utvecklingen av arbetsmiljön på arbetsplatsen. Det är även dit man vänder sig när man gör en anmälan om åtgärder kring arbetsmiljö och arbetstider enligt 6 kapitlet, 6a paragrafen.

Vidare är det Arbetsmiljöverket som får ta hand om ett ärende när ett skyddsombud har stoppat arbetet på en arbetsplats.

## **LÅT DET TA DEN TID SOM BEHÖVS**

Tänk på att du som skyddsombud har ett stort ansvar. Fuska inte bort det ansvaret för att allt som ska göras ska ske snabbt. Låt det du ska göra ta tid!





### VAR ÖDMJUK

Ansvaret bör göra att du är ödmjuk inför uppgiften. Räds inte ansvar och låt det inte förlama dig. Använd dina kunskaper och ett gott omdöme. Men tro inte att du är ofelbar, det är ingen. Ta hjälp av andra om du är osäker, ett råd från någon som har erfarenheter och kunskaper kan göra ditt arbete effektivare och säkrare.

### STÅ PÅ DIG

Fall inte undan om du känner att du har rätt. Hävda din uppfattning och driv dina frågor. Var envis i det som är viktigt och låt det som är mindre viktigt vara.



Foto: Mikael Wallerstedt

## FÖRETAGSHÄLSOVÅRD VAR TREDJE ÅR

Minst var tredje år ska du och dina kollegor genomgå en hälsoundersökning. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetarna genomgår hälsoundersökningar enligt kollektivavtal och lag. Men du som skyddsombud eller RSO har en viktig del i att företaget har en kvalificerad företagshälsovård.

Det är viktigt att företagshälsovården är anpassad och utformad efter den typ av arbeten som företaget har. Det är en förutsättning för att företagshälsovården ska klara av att hjälpa företagen med att minska och förhindra arbetsrelaterade sjukdomar, belastningsskador, samt olyckor. Företagshälsovården ska också hjälpa till med att hitta bättre ergonomiskt utformade hjälpmedel. Dessutom ska den kunna hjälpa till med att ta fram arbetsmetoder som ger färre arbetsskador och rehabilitering och anpassningsfrågor. Grunden till detta är det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Minst var tredje år ska du och dina kollegor genomgå en hälsoundersökning. Om det finns behov kan även beslut om individuella åtgärder fattas. Enligt Byggavtalet har de som fyllt 50 rätt till en årlig hälsoundersökning.

### Som minst ska en hälsokontroll innefatta:

- Spirometri (undersökning av lungkapacitet)
- Vibrationskontroll
- Audionomisk undersökning (hörsel)
- Funktionsbedömning (kroppslig genomgång av muskler/hälsoprofil)
- Hur kroppen klarar olika belastningar
- Medicinsk kontroll. Exempelvis mätning av blodtryck och järnvärde

### Det finns även lagstadgade medicinska tjänstbarhetskontroller för dig som jobbar med:

- **Kvarts:** Dubbelspirometri. Test av lungfunktion för farliga dammpartiklar
- **Asbest:** Extra spirometrikontroll
- **Kemiska ämnen:** Kontroll så att du inte är på väg att utveckla allergi, få lungskador eller utvecklar reproduktionsstörningar
- **Härdplaster:** Kontroll så att du inte är på väg att utveckla allergi eller få lungskador
- **Vibrationer:** Mätning av nerver och att du inte tar skada av arbetet
- **Dykeriarbete:** Extrakontroller för dig som arbetar under tryck
- **Blyarbete:** Extra kontroll så att du inte får in bly i kroppen

Hälsoundersökningar med åtgärdsförslag ska rapporteras på gruppnivå till arbetsgivaren.

## ERGONOMI

Personlig nivå- individuella arbetsanpassningar. Du kan bland annat få personliga tips och råd hur du ska arbeta smart och vilka hjälpmedel som kan behövas i företaget.

Utvärdering ska göras i företaget om vilka åtgärder som behöver vidtas, till exempel om material i hissar, personhissar, eller förslag om att modernare arbetsanpassade verktyg behöver köpas in.

## REHABILITERING

Som medlem i Byggnads har du rätt till rehabilitering vid olycksfallsskada som sker på arbete och fritid.

### Företagshälsovården ska:

- bedriva arbetslivsinriktad rehabilitering.
- kunna hjälpa både medlemmar och företag vid rehabiliteringsutredningar.
- hjälpa till med att ta fram förslag på hur den som har en arbetsrelaterad sjukdom eller skada ska kunna återgå till arbetet.
- Att göra arbetsförmågebedömningar.
- Ge arbetsgivaren tips om arbetsanpassade åtgärder.

## FÖRSTA HJÄLPEN OCH KRISSTÖD

I händelse av olycka ska det finnas krisstöd från företagshälsovården. Dels mot övriga anställda i företaget och anhöriga till den drabbade. Samt eftervård av skadad. Din roll som skyddsombud här blir att se till så att krisstödet startas upp. Varje företag ska ha sin egen krisplan med kriskedja kring olika händelser. Har företaget ingen beredskap bör du begära förhandling. Företagshälsovården eller annan aktör bör ta vid.

## MISSBRUKSPROBLEM

Problem med missbruk och riskbruk av olika slag finns i arbetslivet. Riskbruk innebär att du har en alkoholkonsumtion som innebär såväl en hälsofara som produktionsbortfall. Med anledning av detta behövs policy eller riktlinjer för hur missbruk och riskbruk ska hanteras på arbetsplatsen. Även här kan företagshälsovården bidra med sin kompetens.

## FÖREBYGGANDE HÄLSA

Som komplement till företagshälsovården finns friskvård och friskvårdsbidrag. Uppmana dina kollegor att utnyttja sitt friskvårdsbidrag om företaget erbjuder sådant.

## Att teckna bra avtal med företagshälsovården

Som skyddsombud eller regionalt skyddsombud ska du vara aktiv i upphandlingen med företagshälsovården och upprätthålla en god relation med företagshälsovården tillsammans med arbetsgivare. Skriv ett bra avtal från början så ökar chansen att ni får det ni efterfrågar och arbetarna kan vara trygga. Följ alltid upp att de sköter sig så att inga avtalsbrott sker.

Använd alltid godkänd auktoriserad företagshälsovård. Är de medlemmar i branschorganisationen Sveriges företagshälsovård ökar chansen att det är kvalificerad företagshälsovård då de har vissa krav för att man ska få vara medlem.

### Bra upphandling i sex steg

1. Behovsanalys utifrån riskbedömning och incident
2. Målformulering
3. Underlag för upphandling
4. Underlag för beslut
5. Genomförande
6. Uppföljning

## 1. BEHOVSANALYS UTIFRÅN RISKBEDÖMNING OCH INCIDENT

- Lägg tid på att undersöka era behov av företagshälsovård. Kräv som skyddsombud att du och gärna någon till, exempelvis MB-grupp får vara med på mötet.
- Formulera vilka mål ni vill ha. Träffa företagshälsovården. Våga ställa krav på företagshälsovården och be om en analys. Följ alltid upp att ert gemensamma avtal följs och att de levererat det ni kommit överens om.
- Vid nytecknande av företagshälsovård, låt företagshälsovården göra en riskbedömning på arbetsplatsen för att lokalisera behovet för stöd- och hjälp. Upphandlingsunderlaget ska baseras på att företagshälsovårdens uppgift är att arbeta förebyggande.
  - Att vara en resurs för arbetsgivaren i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården ska bidra till att skapa säkra, hälsofrämjande, utvecklande och produktiva arbetsförhållanden. Den ska kunna identifiera och åtgärda olycksfalls- och hälsorisker i arbetsmiljön så att ingen kommer till skada eller blir sjuk.
  - Att bidra till att upprätthålla, och vid behov förbättra, anställdas hälsa och arbetsförmåga. Fokus ligger på, men är inte begränsat till, arbetets och arbetsplatsens betydelse för hälsan.
- Ett annat bra underlag för en analys är sjukfrånvaron i företaget. Hur många arbetare är sjukskrivna, eller har besvär i rygg och axlar. Behövs medicinsk hjälp eller hjälp med förebyggande åtgärder?

## 2. MÅLFORMULERING

När du klarlagt behovet av service bör du skriftligt formulera era behov av tjänster från företagshälsovården i form av ett avtal eller kontrakt.

## 3. UNDERLAG FÖR UPPHANDLING

Den årliga kontrollen i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) vägleder dig vid upphandlingen. Sammanställningen av kontrollen ska visa eventuella risker som bör uppmärksammas och förebyggas.

### Förslag på upphandlingstjänster:

- Förebyggande innehåll med stöd för att identifiera risker
  - Rehabiliteringsinsatser
- Arbetsförmågebedömning i grupp

- Rehasamordning/rehabkoordinator
- System för sjuk- och friskanmälan
- Samtalsstöd
- Krisstöd dygnet runt
- Arbetsmiljö och hälsoutbildningar för chefer och arbetsmiljöombud
- Stöd för företaget i framtagning av hälsovårdspolicy
- Framtagning av hälsofrämjande program
- Motiverande samtal
- Utveckling av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Kartläggning av arbetsmiljö utifrån företagets verksamhet
- Kartläggning av de anställdas hälsa
- Konflikthantering
- Utredningar om till exempel kränkande särbehandling
- Drogtester
- Förstadagsintyg
- Medicinska kontroller
- Handledning
- Chefsstöd och chefshandledning
- Team-/grupputveckling
- Konsultstöd vid ny-, om- och tillbyggnad
- Slumpvisa drogtestar
- Riskinventeringar och arbetsmiljöronder
- Riskbruk – kartläggning och utbildningar
- Organisationsanalyser
- Partnerskap – en partner som driver arbetet framåt ihop med organisationen
- Arbetshälsoekonomi – kalkyler och analyser
- Arbetsmiljö- och hälsostrategiskt arbete som ska synliggöra effekt

#### REFERENSER

Referenser är ett bra sätt att få reda på hur samarbetet med företagshälsan fungerar. Referenserna ger dig möjlighet att bedöma vilket mervärde företagshälsan skulle kunna ge er organisation.

Referenserna ska kunna verifiera det som ni tycker är viktigt så att ni kan värdera vilken leveratör som kan skapa högst effekt och kvalitet i ert hälsovårdsarbete. Det är viktigt att referenskunderna kan beskriva vilket resultat de har fått av sin investering i företagshälsovård. Exempelvis lägre sjukskrivning, högre lönsamhet eller bättre kvalitet mm.

#### Exempel på referenser du kan be om:

- Beskriv hur ni genomfört projekt för att sänka sjukfrånvaron.
- Be företagshälsan att namnge en kund som de har arbetat med.
- Beskriv hur företagshälsan tillsammans med en kund fick till ett strategiskt arbete kring arbetsmiljö och hälsa.
- Beskriva en kund där de tydliggjort beställningsrutiner och återkoppling.
- Be dem visa på exempel där skyddsombud eller RSO varit med vid avtalsteckning.

## 4. UNDERLAG FÖR BESLUT

Om det finns en för låg budget för företagshälsovård är risken att kvalitet och effekt blir sämre och att ni inte kan arbeta förebyggande. Ska du lägga budget per anställd? Nej det är bättre att koppla det till riskerna. En farligare arbetsmiljö med större risker ska ha en större budget för företagshälsovård än till exempel en inköpsavdelning.

### Kontrollfrågor vid upphandling:

1. Har ditt företag undersökt vilka behov av undersökningar som ert arbete behöver *innan* upphandlingen av företagshälsovården genomförts?
2. Har företagshälsovården kunskapen om din arbetsmiljö?
3. Hjälper företagshälsovården till med att förebygga och undanröja risker på arbetsplatser?
4. Kan företagshälsovården hjälpa till med rehabilitering och alkohol- samt drogproblem?
5. Kommer företagshälsovården att ge stöd och hjälp vid kränkande särbehandling?
6. Har företagshälsovården kompetens nog att utbilda er i förebyggande och hantering av ohälsosam arbetsbelastning?
7. Kan företagshälsovården anlitas vid frågor om exponeringar av kvarts, asbest, vibrationer, isocyanater och cancerogena ämnen?
8. Kan företagshälsovården nyttjas av alla anställda vid krishantering? Exempelvis vid akut olyckshändelse, första hjälpen eller vid behov av krisstöd?
9. Följer ditt företag upp avtalet med företagshälsovården eller motsvarande och de tjänster som utförts?

## 5. GENOMFÖRANDE

Omvandla avtalet till ett samarbete

### Förlag på arbetsgång

- Färdigställ avtalets innehåll
  - Gör om avtalet till ett leveransfärdigt dokument. Hur ska beställningsprocessen gå till, vad ska beställas, när ska det ske och av vem? Vilken information behöver alla ha och vad behöver ”bara” personalavdelningen känna till? Tänk på att göra det enkelt för dem som ska använda sig av avtalet.
  - Bestäm tillsammans med företagshälsan vilket fokus ni ska ha. Finns det effekter och resultat ni vill se? – Beskriv dem och bryt ned vad det innebär för varje ansvarig chef.
  - Tillgängliggör samarbetet på ert intranät eller i de kommunikationskanaler ni använder i er organisation.
- Ta fram en möteskalender
  - Vilka möten ska hållas under året?
  - Hur ofta ska mötena ske?
  - Vilka ska vara ordinarie deltagare och när bjuds olika experter in till mötena?
  - Ta fram en gemensam agenda.
- Informera om samarbetet
  - **Till chefer i chefsforum:** Låt företagshälsan vara med och presentera sig och berätta vad de vill åstadkomma ihop med er.
  - **Till anställda:** Tänk igenom vad som kan vara viktigt för dem att veta. Tänk på att tjänsterna är en del av att vara en attraktiv arbetsgivare.

- Lär känna varandra
  - Hitta gemensamma forum där ni utvecklar ert arbete på flera nivåer.
  - Låt företagshälstan få möta så många olika verksamheter hos er som möjligt, gör gemensamma studiebesök.
  - Bjud in er till företagshälstan – och beskriv era respektive verksamheter.
- Dokumentera kontrollen av arbetsmiljöåret som varit
  - Vad ska ske under året? Vad är löpande aktiviteter och vilket stöd behöver ni få från företagshälstan vid olika specifika händelser under året?

## 6. UPPFÖLJNING

Hur ser resultatet av samarbetet ut?

Nu kommer vi till det steg som kanske oftast får stryka på foten: uppföljningen. När ska uppföljningen hinnas med och hur ska den gå till? Du vill ju veta om företagshälsovården har rätt innehåll? Följ upp samarbetet tillsammans med er företagshälsta. Försök att få en tydlig bild av hur det fungerar ute i verksamheten.

Fungerar det som det ska? Finns det behov av att justera?

### Uppföljning i fem steg:

- De behov som fanns när beställningen gjordes, gäller de fortfarande eller har de förändrats?
- Ser du att de mål som företagshälstan skulle stödja går åt rätt håll? Om målet är att minska sjukfrånvaron – syns det?
- Vilka analyser gör företagshälsovården av läget i organisationen? Be om information utifrån vad de ser och upplever. Var lyhörda. Tänk på att företagshälstan sitter på en guldgruva av information då de både träffar grupper, medarbetare och chefer i er organisation. Se återkoppling som den värdefulla och unika informationen den är. Ha en rimlig ambition, så att uppföljningen genomförs.
- Förändringar i beställningsrutiner. Är det lätt för organisationen att beställa? Behöver ni förändra processen eller i informationen för att göra saker tydligare?
- Hur ser statistiken ut? Vilken företagshälsovård beställs? Är det rätt innehåll? Var ligger fokus? Är det rehabiliterande eller förebyggande insatser? Hur fördelar sig insatserna på individ-, grupp- och organisatorisk nivå?

Deltagare i dessa möten bör vara väl insatta. Minst en chef från er organisation och en representant från facket ska vara med när ni träffar företagshälsovården, som vanligtvis representeras av den som har kundansvaret.



# FÖRSÄKRINGAR OCH REHABILITERING



**VARFÖR FINNS AVTALSFÖRSÄKRINGAR? .....98**

MEDLEMSFÖRSÄKRINGAR

**REHABILITERING .....99**



# 4

## FÖRSÄKRINGAR OCH REHABILITERING

Medlemmar i Byggnads täcks av ett flertal försäkringar om något inträffar. Dessutom ingår extra försäkringar för den som arbetar under kollektivavtal.

### VARFÖR FINNS AVTALSFÖRSÄKRINGAR?

Det finns medlemmar som undrar varför facket har tecknat försäkringar. Är det en uppgift för facket? Varför ingår vissa försäkringar i kollektivavtalet?

Enligt Byggnads stadgar är det förbundets uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

Försäkringar är det verktyg som finns för att den privata ekonomin inte ska drabbas för hårt av ohälsa och arbetslöshet. Facket är förvisso inte något försäkringsbolag. Det facket gör är att skapa möjligheter för medlemmarna att upprätthålla sin rätt till social och ekonomisk trygghet. Det är själva grundtanken i den fackliga ideologin.

För att få teckna en privat personförsäkring gäller det att få sin hälsodeklaration godkänd. I de fackliga försäkringarna är alla lika mycket värda och alla omfattas av försäkringarna. Eftersom alla är lika mycket värda står vi solidariskt med varandra. Det gagnar oss bäst i varje enskild situation. Det är en av byggstenarna som bygger ett samhälle som vilar på social och ekonomisk demokrati.

Byggnads och den övriga fackföreningsrörelsen har valt att teckna försäkringar med Folksam. Det är det enda bolag som accepterat att försäkra de stora grupperna inom LO som tillhör "högriskgrupper". Dessutom har facket inflytande över företaget genom representation i styrelsen. Ett problem är att mycket pengar går förlorade på grund av att medlemmarna inte känner till vad som ingår i deras försäkringsskydd. Därför är det viktigt att vi som fackförbund informerar medlemmarna om de försäkringar som finns.

### AVTALSFÖRSÄKRINGAR

Avtalsförsäkringar är de försäkringar du har genom kollektivavtalet på din arbetsplats. De gäller endast om arbetsgivaren har ett giltigt kollektivavtal. De ger rätt till ersättning för den som blir sjuk, arbetslös eller råkar ut för en arbetsskada. Därutöver ger de ett personligt pensionssparande, premiebefrielse vid föräldraledighet, graviditet eller sjukdom samt ersättning till efterlevande om du avlider. Kollektivavtalet innehåller fem avtalsförsäkringar och en tjänstepensionsförsäkring. Premien för försäkringarna betalas av arbetsgivaren och administreras av AFA Försäkring som ägs gemensamt av LO, Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet (PTK). Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) ger rätt till kompletterande ersättning när du är sjuk längre än 14 dagar. Den ger cirka 10 procent utöver den vanliga sjukpenningen. Ersättningen betalas från dag 15 i sjukskrivningsperioden och längst till och med dag 360. För att ha rätt till AGS måste du arbeta hos en arbetsgivare som har kollektivavtal. Du måste ha varit anställd minst 90 dagar. Du har varit arbetsför vid tidpunkten försäkringsskyddet började gälla. Du har rätt till sjukpenning från Försäkringskassan och har inte hunnit fylla 65 år.

Arbetskadeförsäkringen (TFA) ger rätt till ersättning vid skada som inträffar på eller på vägen till eller från arbetet. Ersättningen varierar beroende på hur allvarliga skadorna är och hur länge sjukskrivningen varar. För att ha rätt till TFA måste arbetsplatsen ha kollektivavtal. Ersättning från TFA kan utgå även om du inte får ersättning från Försäkringskassan. Ersättningen kan omfatta inkomstförlust, kostnader för läkarvård, läkemedel, sjukgymnastik men också för sveda och värk samt bestående skador. TFA gäller vid olycksfall på jobbet, när det inträffar när du arbetar på uppdrag av arbetsgivaren eller

din fackliga organisation. Även olycksfall som inträffar på väg till eller från arbetet. TFA utgår även vid arbetsrelaterad sjukdom som är orsakad av jobbet och har varat i mer än 180 dagar. Försäkring vid arbetsbrist AGB kan ge ersättning om du blir arbetslös och kan också ge omställningsstöd. AGB ger en kontant kompensation och omställningsstödet ger dig hjälp att hitta ett nytt jobb. Avtalspension innebär att den som jobbar på en arbetsplats med kollektivavtal har en tjänstepensionsförsäkring. Den förstärker den allmänna inkomstpensionen och ger ekonomiska möjligheter att sätta lite guldkant på tillvaron när du går i pension. Försäkring vid dödsfall TGL ger dina efterlevande rätt till ersättning om du avlider. TGL gäller vid dödsfall före 65 års ålder, men även den som fortsatt att arbeta utan uppehåll även efter 65 års ålder. Den gäller oavsett vad som orsakade dödsfallet.

### **Aktuella belopp och regler i AFA**

*För att se aktuella belopp och regler kring avtalsförsäkringarna, gå in på [afa.se](http://afa.se).*

## **Medlemsförsäkringar**

För medlemmar finns det en olycksfallsförsäkring som gäller under fritiden. Försäkringen gäller så länge man är medlem i Byggnads och omfattar olyckor i Sverige liksom utomlands som inträffar under fritiden.

### **Genom olycksfallsförsäkringen går det att få ersättning för:**

- Olycksfallsersättning direkt vid första läkarbesöket – därför ska du anmäla olycksfallet så snart som möjligt
- Akutersättning för den tid det tar för skadan att läka
- Ersättning för sjukhusvistelse som omfattar minst två dagar
- Kostnader för rehabilitering
- Kostnader för tandskador
- Övriga kostnader som exempelvis hemhjälp, skadade kläder och glasögon
- Ersättning för kroppsskador vid exempelvis benbrott, hjärnskakning eller förlamning av någon kroppsdel
- Ersättning vid bestående men, så kallad medicinsk invaliditet
- Krisförsäkring om du skulle drabbas av psykisk ohälsa som uppkommit på grund av olycksfallet

### **Aktuella belopp och regler i medlemsförsäkringarna**

*För att se aktuella belopp och regler kring medlemsförsäkringarna, gå in på [folksam.se](http://folksam.se)*

## **REHABILITERING**

Som skyddsombud är det viktigt att du vakar över att rehabiliteringsprocessen kommer igång i ett tidigt skede. På större arbetsplatser sker arbetet tillsammans med handläggaren för arbetsmiljö.

Företagsledningen har det övergripande ansvaret för arbetsmiljöanpassning och rehabiliteringsfrågor. Samverkan ska ske med de fackliga företrädarna, det kan vara MB-ledamöter eller skyddsombud i rehabiliteringsaktiva åtgärder.

Som skyddsombud ska du delta i planeringen kring arbetsträning, arbetsanpassningar, arbetsmetoder och omplaceringar i anpassningssyfte samt även vid organisatoriska förändringar. Sjukskrivande läkare gör bedömningar över hur stor arbetsförmåga man kan ha. Minsta sjukskrivandegraden är 25 procent. Det betyder att det ska finnas en arbetsförmåga på 75 procent. Utifrån det ska arbetsgivaren anpassa arbetsmetoden.

En sjukskrivning kan också vara på 50 procent eller hel sjukskrivning. Företagshälsovårdens uppgift i samband med rehabilitering är att bedöma om du har arbetsförmåga trots sjukdom.

Den som är försäkrad och uppbär sjukpenning har rätt till åtgärder för rehabilitering.

Om det kan antas att en försäkrad kommer att ha nedsatt arbetsförmåga under minst 60 dagar ska arbetsgivaren senast när arbetsförmågan varit nedsatt i 30 dagar upprätta en plan för återgång i arbetet.

*”Man försöker att vara en stor, stark byggnadsarbetare som inte gnäller. Man tar inte hjälp utan försöker att klara sig själv och slits ut, helt i onödan. Arbetsgivaren har ett jätteviktigt ansvar här. Idag finns både ergonomiska hjälpmedel för att förebygga förslitning och vågar ut ur värk.”*

*Anna Glas, skyddsombud*

En sådan plan behöver inte upprättas om det med hänsyn till den försäkrades hälsotillstånd klart framgår att den försäkrade inte kan återgå i arbete. Om hälsotillståndet skulle förbättras ska en plan omgående upprättas. Om det är möjligt ska planen upprättas i samråd med den som berörs.

Det är arbetsgivaren som fortlöpande ska se till att planen för återgång i arbete följs och att det vid behov görs ändringar i den.

Arbetsgivaren ska också i samråd med den försäkrade lämna upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att behovet av rehabilitering snarast ska kunna kartläggas. Även i övrigt ska arbetsgivaren medverka till det. Arbetsgivaren ansvarar för att de åtgärder som behövs också blir av så att rehabiliteringen blir effektiv.

Skyldigheterna avseende arbetsanpassning och rehabilitering finns även i arbetsmiljölagen 1977:1160, lag 2017:1306.

Den försäkrade ska lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga behovet av rehabilitering. Dessutom ska hen efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen.

Som medlem i Byggnads har du även rätt till rehabilitering vid olycksfallsskada som sker på fritiden.

Företagshälsovården ska bedriva arbetslivsinriktad rehabilitering.

Av Byggnads policy framgår det att företagshälsovården ska kunna hjälpa både medlemmar och företag vid rehabiliteringsutredningar. Företagshälsovården ska då kunna bistå med medicinsk sakkunskap. Det kan ske i samband med att det görs en utredning om rehabilitering när en plan för rehabilitering upprättas. Det innebär också att företagshälsovården ska hjälpa till med att ta fram förslag på hur den som har en arbetsrelaterad sjukdom eller skada ska kunna återgå till arbetet. Om parterna vill det ska företagshälsovården vara samordnare vid insatser för rehabilitering.

Företagshälsovården ska hjälpa till med utlåtande vid arbetsrelaterad sjukdom eller arbetsskada. Den ska kunna ange vilka arbetsmoment som inte är lämpliga att utföra på grund av en arbetsskada, vid ohälsa och när det finns en arbetsrelaterad sjukdom.

Utbildningen i arbetsmiljöfrågor ska enligt avtalet innehålla både en grundutbildning som skyddsombud och en påbyggnadsutbildning. Utbildning i rehabiliteringsfrågor för arbetstagare som handlägger ärenden med rehabilitering sker under påbyggnadsutbildningen.

Ett särskilt medicinskt problem utgör beroende av alkohol och droger. Det behövs en medicinsk utredning för att slå fast att det är en sjukdom. Det finns regler för hur vederbörande ska rehabiliteras. Som skyddsombud är du med och vakar för att arbetet kommer igång.

En särskild form för möjligheter att fortsätta inom byggverksamheten vid någon form av arbetsskada är en ny anställning genom Galaxen. Den innebär en hjälp för yrkesarbetare att komma tillbaka till arbetslivet efter egna förutsättningar. Det är en unik verksamhet som bygger på det stora engagemanget och den goda viljan hos de företag där de anställda placeras.

Foto: BYN



De som arbetar på Galaxen  
är själva skadade och vet  
vad de talar om.

Sören Orrstenius  
Försäkringsombudsman  
Byggnads Öst



# NYTT JOBB GENOM GALAXEN

Det kan finnas många anledningar till att en byggnadsarbetare behöver få ett annat arbete. Den som till exempel har problem med ryggen kan behöva ett arbete som inte innebär tunga lyft.

Sören Orrstenius arbetar sedan 2008 som ombudsman och regionalt skyddsombud för Byggnads i region Öst. Han driver försäkringsärenden och arbetar med arbetsmiljöfrågor. En dag i veckan är han regionalt skyddsombud och har många rehabärenden. Men Sören förhandlar också i avtalsfrågor och när det gäller LAS.

Det bästa är om företagen hör av sig i ett tidigt skede när det gäller sjukskrivningar.

- Oftast blir det när Försäkringskassan skickat brev att de kommer att dra in sjukskrivningen. Det är för sent.

## Kräva lön och omplacering

Om företaget har gjort allt som de ska för att omplacera individen blir det svårt för Byggnads att göra något. Om de inte gjort det, kan facket kräva lön och omplacering. Så länge personen är sjukskriven är anställningsskyddet förstärkt. Då kan företaget tvingas betala lön tills personen är frisk och kan komma tillbaka.

- Galaxen är ju ett jättebra verktyg. Många har fått prova anställningar och varit tjänstlediga och fått nytt jobb. Arbetsmiljölagen och LAS är lite trubbiga. Här har vi gott samarbete med Sveriges Bygginstrumenter, om företag ringer dit i rehabiliteringsärenden hänvisar de ofta till Byggnads.

Galaxen Bygg ägs av Sveriges Bygginstrumenter, ett antal företag och andra arbetsgivarorganisationer. Byggnads, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen är samverkansparter. Sören har kontakt varje vecka och några få gånger om året träffas alla parter. Då diskuteras nya ärenden och vilka som ska avslutas.

- Cirka 100 stycken är placerade i olika företag med hjälp av Galaxen i Östergötland. Flera av dem som jobbar på Galaxen är själva skadade och vet vad de talar om.

Genom Galaxen har några exempelvis skolats om till att bli yrkeslärare, andra fått jobba hos en grossist eller byggvaruhandel. Det finns de som har ADHD och därför kanske passar bättre på en stor firma.

Staten betalar hela kostnaden upp till ett visst tak och företaget får en procentandel av det.

Sören berättar om en man som fick diskbräck. Han arbetade med tunga arbetsuppgifter i ett litet företag. Läkarna sa ifrån att han inte kunde arbeta med det han gjorde.

- Arbetsgivaren tyckte de gjort vad de kunde. De ansåg inte att de kunde skapa en ny tjänst och killen blev uppsagd.

Efter påtryckningar från Galaxen Bygg AB förstod företaget värdet av att en ny tjänst inrättades med lönebidrag. Mannen, som var i 60-årsåldern när det hände, arbetar nu 75 procent och har sjukersättning under resterande 25 procent.

## Arbetsmiljölagen och LAS

Arbetsmiljölagen och LAS är bra verktyg när någon är sjukskriven. De beskriver tydligt vad var och en har för ansvar. Men även avtalet går att använda för att förhandla fram en uppgörelse.

- Om ett företag inte uppfyllt villkoren i bilaga K gör vi en förhandlingsframställan för att få i gång en process. Däremot kan man inte i avtalet utläsa vad som ska göras.

Och så tycker Sören det är viktigt att också undvika skador.

- Vissa yrken leder till vissa skador, men det finns många gånger hjälpmedel. Använd dessa. ■

