



Frantzeska Papadopoulou medverkar regelbundet med en frågespalt som tar upp de problem som ledningen för ett typiskt plastföretag ofta ställs inför. Frantzeska Papadopoulou är jurkand och verksamhetsansvarig för Svensk Plastindustriförening och expert på bl a avtalsrätt och immaterialrätt. Maila din fråga till frantzeska@sinf.se! Givetvis publicerar vi frågan anonymt om så önskas.

Dags för arbetsmiljökontroll

Fråga: Jag har blivit förvarnad om en kontroll från Arbetsmiljöverket. Vad behöver man veta om arbetsmiljöarbetet i företaget? Hur förbereder man sig för en kontroll?

Vanlig företagare

Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Detta innebär att arbetsgivaren är skyldig att undersöka om den som ska utföra ett jobb får tillräcklig instruktion och verkligen lär sig arbetet. Personalen ska inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika riskerna.

Varje chef har till uppgift att sköta om arbetsmiljön inom sitt chefsområde. Normalt är det också chefen som har rätt att avbryta om det skulle vara farligt. Det finns exempel på rättsfall där domstolen har ansett att chefer är straffrättsligt ansvariga för olycksfall inom deras områden. De har automatiskt ett ansvar för att gällande lagstiftning om arbetsmiljön följs inom avdelningen eller fabriken.

Skyddsombudet är en facklig förtroendemans, vald att ta tillvara sina arbetssamraters intressen i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet har därför fått rätt att till exempel begära besked av arbetsgivaren, att kräva ingripande av Arbetsmiljöverket eller att stoppa arbetet. Skyddsombudet har aldrig något ansvar för arbetsmiljön.

Hur gör man då för att påbörja arbetsmiljöarbete i företaget?

Gör en undersökning av arbetsförhållandena.

Det finns en rad olika faktorer som kan påverka hur personalen mår. Stor korttidsfrånvaro, relationsproblem bland arbetstagarna är varningssignaler om risker i arbetet. Det är svårt att upptäcka risker på en gång. Man behöver regelbundet undersöka och identifiera riskkällor som finns i verksamheten genom skyddsronder, personalmöte, medarbetarsamtal och mätningar.

Underlag för undersökningen.

De underlag som borde användas när man genomför undersökningar kan bl a vara arbetstagarnas och skyddsombudens erfarenheter, sjukdom eller olycksfall i arbetet, sjukskrivningar, arbetsmiljöregler, checklistor, informationsmaterial från branschen.

Gör en riskbedömning.

Undersökningen bör kompletteras med en riskbedömning. Man bör bedöma vilka riskkällor som kan leda till risk för ohälsa eller olycksfall, hur allvarliga riskerna.

Åtgärda risker som har kommit fram.

Arbetsgivaren ska kunna dokumentera att de allvarligaste risker är åtgärdade. De risker som inte kan undvikas helt bör arbetsgivaren ha en handlingsplan för. Arbetsgivaren bör bestämma vem som ska se till att riskerna blir åtgärdade och vem som ska kontrollera de åtgärder som genomförts. Det som inte går att åtgärda omedelbart bör man ta upp i en handlingsplan som ska innehålla: åtgärderna, när dessa ska vara genomförda, vem som ska se till att de genomförs.

Gör en arbetsmiljöpolicy.

Resultatet av de undersökningar som gjorts samt handlingsplanen som har upprättats fungerar som utgångspunkt för företagets arbetsmiljöpolicy. Det är viktigt att arbetsmiljöpolycyn är tydlig och konkret.

Gör en uppgiftsfördelning.

Det är viktigt att fördela uppgifterna i arbetsmiljöarbetet. Uppgifterna borde hanteras av den som bäst kan utföra dem. Arbetstagarna bör informeras om uppgiftsfördelningen samt se till att den som har ansvaret även har befogenheter och resurser för att genomföra arbetet. Den som har uppgifterna behöver ofta få kompletterande uppgifter.

Mejla dina frågor till: frantzeska@sinf.se!