



ARBETSMILJÖ
VERKET

Arbetsmiljöfrågor för förtroendevalda inom kyrkan



Arbetsmiljöarbetet i församlingar och samfälligheter inom Svenska kyrkan

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas så att arbetsmiljön är tillfredsställande.

Arbetsgivare på lokal nivå i Svenska kyrkan är

- i enförsamlingspastorat
– församlingen,
- i flerförsamlingspastorat
– samfälligheten,
- i flerpastoratssamfälligheter
– samfälligheten.

Styrelse med arbetsgivaransvar på lokal nivå i Svenska kyrkan är

- i enförsamlingspastorat – kyrkorådet,
- i flerförsamlingspastorat
– kyrkonämnden,
- i flerpastoratssamfällighet
– kyrkonämnden.

Kyrkonämnden i ett flerförsamlingspastorat kan uppdra åt respektive församlingsskyrkoråd att handlägga arbetsgivarfrågor för sådana anställda som enbart arbetar i respektive församling.

Kyrkonämnden i flerförsamlingspastoratet och flerpastoratssamfälligheten kan ge kyrkorådet/pastoratsnämnden i uppdrag att handlägga arbetsgivarfrågor för anställda som har sitt arbete enbart i den församlingen/pastoratet.

Kyrkoherden är självskriven och fullvärdig ledamot i kyrkoråd, i kyrkonämnd

i flerförsamlingspastoratet samt i pastoratsnämnd. I flerpastoratssamfällighet väljer kyrkoherdarna en av dem att vara ledamot och en annan att vara ersättare i kyrkonämnden. Övriga ledamöter be-tecknas *förtroendevalda*.

Här talar vi i fortsättningen för enkelhetens skull om arbetsgivaren som KR/KN/PN, men man måste alltså alltid ta reda på hur organisationen ser ut i det enskilda fallet.

Förtroendevalda – arbetsgivare

Du, som är förtroendevald i kyrkofullmäktige/samfälliga kyrkofullmäktige är yttersta representant för församlingen/samfälligheten som arbetsgivare. Fullmäktige ger förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet, framför allt genom budgeten. Du som är förtroendevald i styrelsen ska se till att arbetsmiljölagen följs i pastoratets verksamhet.

Merparten av arbetsmiljöarbetet sköts i praktiken av de anställda. I det vardagliga arbetet fattar de beslut efter delegering/på uppdrag av från KR/KN/PN.



Systematiskt arbetsmiljöarbete – SAM är till hjälp för dig som är förtroendevald

Hur ska du som förtroendevald se till att det är en bra arbetsmiljö för personalen på Svenska kyrkans arbetsplatser?

Vi på Arbetsmiljöverket har ett bra verktyg till din hjälp. Genom systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, kan du styra verksamheten, så att personalen får en bra arbetsmiljö, både psykiskt och fysiskt.

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM kräver följande.

- Arbetsgivaren ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma risker för ohälsa och olycksfall.
- Arbetsgivaren ska åtgärda riskerna. Åtgärder som inte görs genast ska tas upp i en handlingsplan.

Systematiskt arbetsmiljöarbete ska vara inordnat i verksamheten. Vad förtroendeorganen ska göra enligt kyrkoordning och delegationsordningar behöver därför samordnas med det som SAM-reglerna kräver.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan med personal och skyddsombud.



Vi kallar systematiskt arbetsmiljöarbete för SAM

Reglerna finns i AFS 2001:1 med ändring i AFS 2003:4, Arbetsmiljöverkets författningssamling. De tydliggör arbetsmiljölagens krav på arbetsgivaren att systematiskt undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att arbetsmiljön blir bra.

Fullmäktige – har dessa uppgifter

- Fastställa en skriftlig arbetsmiljöpolicy i samband med att mål och riktlinjer tas fram för församlingen/samfälligheten.
- Fördela arbetsmiljöuppgifter till KR/KN/PN och föra in uppgifterna i reglementen för verksamheter och arbetsformer.
- Följa upp att arbetsmiljöarbete bedrivs i enlighet med arbetsmiljöpolicy.
- Ge ekonomiska resurser för arbetsmiljöarbetet i fullmäktiges årliga budgetbeslut.

Kyrkorådet, kyrkonämnden och pastoratsnämnden – har dessa uppgifter

- Verkställa fullmäktiges beslut och bland annat se till att konkreta arbetsmiljömål tas fram.
- Se till att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön.
- Se till att kyrkoherden och eventuell annan chef får uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Se till att kyrkoherden och eventuell annan chef har befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens för att kunna driva arbetsmiljöarbetet.
- Kyrkoherden och eventuellt annan chef skall också se till att de som tilldelas uppgifter har motsvarande befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens.
- Se till att riskbedömningar görs vid förändringar i verksamheten.
- Se till att förebyggande åtgärder i arbetsmiljön kan vidtas genom att ta upp arbetsmiljöinvesteringar i det årliga budgetförslaget.
- Se till att SAM följs upp och fungerar ute på arbetsplatserna.

Hur får du som förtroendevald veta vad arbetsmiljön kräver?

Att undersöka och bedöma risker

Hur ska du som förtroendevald kunna veta vilka investeringar i arbetsmiljön som behövs?

- Undersökningar av arbetsförhållandena ”på gräsrotsnivå”. Ska göras regelbundet i form av t.ex. skyddsronder, enskilda samtal med arbetstagarna, personalmöten, mätningar av buller och luftföroreningar, medicinska kontroller, enkäter och intervjuer. Här är första linjens chefer viktiga, till exempel kyrkoherde, kanslichef, kyrkogårdschef, arbetsledande förmän på kyrkogårdar.
- Efter en undersökning ska risker bedömas och åtgärdas. Om åtgärderna inte genomförs direkt så ska de föras in i en skriftlig handlingsplan.
- Vissa åtgärder måste beslutas av högre chef. Åtgärdsförslag förs därför vidare upp till den nivå som kan fatta beslut. I vissa fall måste KR/KN/PN ta ställning.

Förkortningar

KR – Kyrkorådet

KN – Kyrkonämnden

PN – Pastoratsnämnden

Handlingsplan

Det är praktiskt att göra en enda handlingsplan med beslutade åtgärder. Planen är en utgångspunkt för KR/KN/PN:s budgetarbete. Underlaget för planen tas fram av anställda och arbetsledare tillsammans.

En handlingsplan ska innehålla

- åtgärder som förbättrar arbetsmiljön,
- tidpunkt när åtgärderna ska vara genomförda,
- vem som ska se till att åtgärderna genomförs i tid.

Åtgärder som KR/KN/PN inte kan besluta förs vidare till fullmäktige. Det kan till exempel gälla större ombyggnader eller andra kostnadskrävande förbättringar.



Riskbedömning vid förändringar i verksamheten

Om fullmäktige skurit ned medlen för exempelvis församlingsverksamheten kan den minskade budgeten kanske innebära att det blir tal om personalneddragningar. Innan dessa kan genomföras ska KR/KN/PN se till att det finns en skriftlig bedömning av hur förändringen kommer att påverka riskerna för ohälsa och olycksfall hos personalen.

Vilket underlag behövs för att kunna göra riskbedömningen?

- Vilka ändringarna är – i detta fall personalneddragningen.
- Var ändringarna ska göras – till exempel inom barnverksamheten.
- Vilka anställda som påverkas av ändringarna.

Förkortningar

KR – Kyrkorådet

KN – Kyrkonämnden

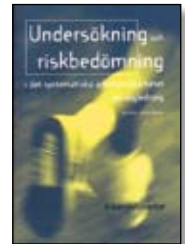
PN – Pastoratsnämnden

Bedömningen av riskerna

- Vilka risker för ohälsa och olycksfall som ändringarna bedöms medföra – till exempel ohälsa på grund av psykisk påfrestning av för stor arbetsmängd.

Åtgärderna

- Åtgärder ska genomföras för att få bort eller minska riskerna så snart det är praktiskt möjligt.
- Det som inte görs genast ska skrivas upp i en handlingsplan. Arbetsmiljölagen godtar inte att arbetsgivaren låter bli att vidta åtgärder på grund av dålig ekonomi.



De anställda ute i verksamheten behöver kunskaper om arbetsmiljön

De anställda behöver kunskaper om hur arbetsmiljöfrågor kan hanteras och hur ohälsa och olycksfall kan förebyggas. Detta gäller särskilt för chefer. De behöver både ha tillräckliga kunskaper och tillräckligt med tid för att kunna göra en konsekvensbedömning vid till exempel personalminskningar eller andra organisationsförändringar.

Arbetsmiljöproblem ska få sina lösningar

Eftersom arbetsgivaren alltid måste förvissa sig om att arbetstagarna inte utsätts för risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet, behöver du och andra förtroendevalda hantera arbetsmiljöproblemen så att det blir bra lösningar.

Arbetsmiljöansvar och straffansvar

Arbetsmiljöansvaret för församlingar och samfälligheter som arbetsgivare framgår av 3 kap. 2 § och 2a § arbetsmiljölagen. Det är fråga om insatser som arbetsgivaren är skyldig att genomföra för att förebygga att arbetstagare drabbas av ohälsa eller olycksfall. Arbetsmiljöverket har tillsyn över arbetsmiljölagen och kontrollerar vid inspektioner att arbetsgivaren följer föreskrifterna för arbetsmiljön.

Om arbetsgivaren inte lever upp till sitt ansvar kan Arbetsmiljöverket besluta om föreläggande eller förbud, med eller utan vite, mot arbetsgivaren.

Vilka kan straffas?

Beslutet kan överklagas till Regeringen som fattar beslut i frågan. Om Arbetsmiljöverkets beslut står fast kan länsrätten vid eventuell överträdelse döma ut vitet. Vitesbeloppet betalas av arbetsgivaren. Ett beslut utan vite kan leda till straff, normalt böter och i undantagsfall fängelse. Både anställda och förtroendevalda i KR/KN/PN kan drabbas av straff.

Arbetsolyckor utreds av polis och åklagare

Om ett olycksfall inträffar på en arbetsplats kan polis och åklagare kopplas in och åtal så småningom väckas mot en eller flera enskilda personer. Vid fällande dom är straffpåföljden normalt böter, i undantagsfall fängelse. Både anställda och förtroendevalda i KR/KN/PN kan drabbas av straffpåföljd.





**Fler exemplar av denna
trycksak beställs från**

Arbetsmiljöverkets
publikationsservice
112 79 Stockholm
Telefon: 08-730 97 00
Fax: 08-735 85 55
E-post: publikationsservice@av.se
www.av.se

Best nr **ADI 572**



**Undersökning och riskbedömning i det systematiska
arbetsmiljöarbetet**

Här beskrivs hur arbetsgivare och arbetstagarare kan undersöka arbetsförhållandena, identifiera riskkällor och bedöma risker. Föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete ingår som bilaga.

Best nr H375.



Arbetsmiljölagen
med kommentarer.
Best nr H8.



Systematiskt arbets-
miljöarbete mot stress.
Best nr H351.