



Instruktion för arbetsmiljösamverkan på institutionsnivå¹ vid Lunds universitet

Allmänt

Arbetsgivaren ansvarar för att planera, genomföra och följa upp det lokala arbetsmiljö- och brandskyddsarbetet. Detta arbete ska planeras och genomföras i samverkan mellan arbetsgivaren, skyddsombud, studerandeskyddsombud, anställda och studenter. Lokalt kollektivavtal för samverkan inom arbetsmiljö vid Lunds universitet (STYR 2017/1659) reglerar hur samverkan inom universitetet ska organiseras och bedrivs.

Föreliggande instruktioner för samverkan vid arbetsplatserna kompletterar avtalet och är framtagna i dialog mellan arbetsgivaren och överskyddsombuden.

1. Samverkan mellan chef och anställda i arbetsmiljöarbetet

En kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare kring risker, målsättningar och uppföljning av arbetsmiljöarbetet förutsätter att det finns strukturerade mötesformer. Personalmöten och utvecklingssamtal är exempel på mötesformer där arbetsmiljöfrågor kan tas upp till dialog.

Arbetsgivaren har skyldighet att på ett systematiskt sätt arbeta med risker för ohälsa. Så kallade "Omtankesamtal" är ett sätt att tidigt fånga upp tecken på ohälsa och tidigt kunna förebygga eventuella sjukskrivningar.

1.1. Anställdas delaktighet i arbetsmiljöarbetet

De anställda ska medverka i arbetet för en god arbetsmiljö bland annat genom att delta i gemensamma möten på arbetsplatsen där arbetsmiljön behandlas eller andra dialogformer som t ex utvecklingssamtal.

Alla anställda har en skyldighet att till arbetsgivaren påtala arbetsmiljörisker, tillbud och olycksfall, samt att följa arbetsplatsens föreskrifter. Anställda är även skyldiga att använda skyddsanordningar och personlig skyddsutrustning där sådan finns. Anställda ska dessutom delta i genomförandet av åtgärder som är avsedda att förbättra arbetsmiljön.

2. Samverkan mellan chef och skyddsombud

Arbetsgivaren ska regelbundet och vid behov kalla de skyddsombud och studerandeombud som verkar inom skyddsområdet till samråd i frågor som avser:

- undersökning och riskbedömning av arbetsmiljön
- åtgärdsplanering och uppföljning av åtgärder

¹ Benämningen fakultet respektive institution inkluderar verksamheter som enligt universitetets arbetsordning har motsvarande organisatoriska ställning. Förvaltningen är exempelvis att anses som fakultetsnivå och sektioner som institutionsnivå.



- frågor som rör förändringar gällande lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och sättet att organisera arbetet
- användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
- årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Samråd kan även ske på begäran av skyddsombud, studerandeskyddsombud eller på begäran av de organisationer de företräder. Om oenighet kring bedömning av risk eller åtgärd för att undanröja risk uppstår mellan skyddsombud och arbetsmiljöansvarig chef har skyddsombud rätt att hänskjuta frågan till överordnad chef eller lokal- respektive central skyddskommitté.

3. Dokumentation

Samråd och samverkan kring arbetsmiljö ska dokumenteras, arbetsgivaren svarar för den dokumentation som behövs.

4. Samverkan i kommittéer för hälsa, miljö och säkerhet – HMS-kommittéer

Samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud på lokal nivå kan även ske i, av fakultet, inrättad HMS-kommitté. En HMS-kommitté är ett beredande och rådgivande organ till institutionsledning/-ar vid en eller flera institutioner. Vid arbetsmiljösamverkan i HMS-kommitté ska alltid minst en företrädare för arbetsgivaren och ett skyddsombud för respektive institution ingå. Studerandeskyddsombud ska ha närvaro och yttranderätt.

Instruktioner för HMS-kommitté fastställs av respektive fakultet.

Ledamöter i HMS-kommitté ska via arbetsgivarens försorg ges möjlighet att delta i de utbildningar rörande arbetsmiljölagstiftning, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och lokala regler för arbetsmiljöarbetet som arbetsgivaren erbjuder.