



Arbetsmiljö- diplomering lönar sig

Genom att arbetsmiljöcertifiera cheferna visar företag och organisationer att de medvetet och aktivt arbetar med sin arbetsmiljö.

TEXT KRISTINA GRANDIN ILLUSTRATION ANDREA SJÖSTRÖM

ETT SYSTEMATISKT arbetsmiljöarbete minskar kostnaderna, eftersom förebyggande åtgärder är billigare än korrigerande. Det förbättrar också produktiviteten och ökar möjligheterna att behålla och rekrytera kompetent personal. Dessutom kan den bevisade omsorgen om de anställda vara till fördel både i marknadsföringen och i kommunikationen med ägarna.

Arbetsmiljöcertifiering förutsätts bli lika eftertraktat som miljö- och kvalitetscertifiering. I flera länder, bland andra Storbritannien, är arbetsmiljöcertifiering redan ett villkor för anbudsprövning.

För att cheferna i en organisation ska kunna ta ansvar för arbetsmiljö och hälsa behövs en grundläggande kunskap och förståelse för betydelsen av arbetsmiljöns regelverk och om de psykosociala faktorer som inverkar. Cheferna som blir diplomerade i ar-

betsmiljö får alla dessa grundläggande kunskaper som sedan kan förvaltas genom att driva ett strategiskt och resurseffektivt arbetsmiljöarbete. Det skapar förutsättningar för hälsosamma och lönsamma arbetsplatser.

– Arbetsmiljödiplomering är en utbildning som ger ledningen kvitto på att de chefer som de delegerat arbetsmiljöuppgifter och ansvar till, har tillräckliga kunskaper och kan tillämpa dessa i enlighet med företagets egna policys och rutiner inom arbetsmiljö och rehabilitering, säger Cecilia Fridblom, beteendevetare på Previa i Stockholm.

Utbildningen, som ofta genomförs under två dagar, består av två delar. Den första delen behandlar arbetsmiljölagen, förordningar och föreskrifter. Syftet

ERFARENHETER AV AKTIVT ARBETSMILJÖARBETE

- Minskat antal sjukskrivningar.
- Minskad risk för utbrändhet.
- Ökad trivsel på arbetsplatsen.
- Nöjdare kunder tack vare ett positivt bemötande.
- Nöjdare medarbetare.
- Ökat förtroende för ledningen.



KRAVEN ENLIGT AFS 2001:1

AFS 2001:1 är Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Alla företag måste följa dessa för att inte bryta mot lagen. Nedan följer några av kraven:

➔ Alla medarbetare ska ha möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

➔ Arbetsmiljöpolicyn ska beskriva hur förhållandena i verksamheten ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande

arbetsmiljö uppnås. Rutiner ska beskriva hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till.

➔ Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållanden och göra en riskbedömning. Nödvändiga åtgärder ska genomföras så snart det är praktiskt möjligt. Om en åtgärd inte omedelbart genomförs ska en skriftlig handlingsplan upprättas.

➔ En uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska göras årligen.

är att cheferna ska bli medvetna om vad arbetsmiljöansvaret innebär och förstå lagens intention. Den andra delen behandlar de psykosociala faktorerna. Förutom den rent fysiska arbetsmiljön och olika faktorer i den som kan ge upphov till skador, är chefer enligt arbetsmiljölagen skyldiga att ha kunskap om hur de förebygger stress, om rehabilitering, kris- och konflikthantering. De måste också veta hur de hanterar frågor rörande kränkande särbehandling och personal med alkohol- och drogproblem. Dessutom är det viktigt för dem att förstå vilka konsekvenser omorganisationer och annat förändringsarbete kan få på arbetsmiljön.

STRESS ÄR EN fråga som ofta får stort fokus. Under utbildningen diskuterar deltagarna hur man fångar upp tidiga signaler på stress, hur man hanterar och motverkar stress och vad man som chef kan göra rent organisatoriskt. Även rehabiliteringsprocessen går igenom och deltagarna får olika verktyg att jobba med. Andra ämnen som behandlas är hur man genomför ett samtal, när det finns misstanke om att en medarbetare har alkohol- eller drogproblem eller har utsatts för mobbning.

Arbetsmiljöutbildningen avslutas med en tentamen, som består dels av ett kunskapstest, dels av ett exempel som deltagarna tillsammans diskuterar och presenterar.

– Utbildningen ger goda effekter inte bara genom sänkta kostnader för ohälsa utan den stärker också de enskilda medarbetarna. Cheferna blir säkrare i sina roller och lär sig hantera arbetsmiljöfrågor i vardagen. Dessutom träffar de kollegor och kan bilda nätverk för att diskutera likartade problem, säger Cecilia Fridblom.

I de fall cheferna inte vill eller kan diskutera ett enskilt fall med personalavdelningen eller kollegor kan de få stöd för detta via sin kontakt med Previa. ■



Minskade kostnader för sjukfrånvaro och chefer som är säkrare i sina roller är bara några av fördelarna av TeliaSoneras systematiska arbetsmiljöarbete.

AKTIVT ARBETSMILJÖARBETE HAR GETT GODA RESULTAT HOS TELIASONERA

TELIASONERA är ett företag som sedan flera år arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor. Något som gett mycket goda resultat. Från 2004 till 2007 minskade kostnaderna för sjukfrånvaron med över en miljon kronor. I dag ligger sjukfrånvaron på låga 4,2 procent, vilket enligt TeliaSonera är att betrakta som ett »friskt företag«.

Agneta von Segebaden, chef för Hälsa och Arbete, en specialistenhet inom TeliaSoneras HRCenter Sverige, berättar att arbetsmiljöcertifiering är obligatoriskt för företagets chefer.

– För oss är det viktigt att arbeta med arbetsmiljön på ett strukturerat sätt och att samtliga 800 chefer har rätt kompetens. Det handlar om att ta ansvar, både arbetsmiljömässigt och rättsligt, säger hon.

För den som har utsetts till chef är det obligatoriskt att inom sex månader genomgå en arbetsmiljöutbildning och certifiering. Här samarbetar TeliaSonera

med Previa. Efter fem år krävs en omcertifiering för att komplettera kompetensen. Detta sker via ett webbaserat verktyg.

– För oss var det viktigt med en riktstäckande leverantör, som har kompetens inom alla de områden vi är intresserade av. TeliaSonera ställer stora krav på våra leverantörer. Därför valde vi Previa, säger Agneta von Segebaden.

CERTIFIERINGEN är för ledare en väg att skapa en god arbetsmiljö och ett mycket bra verktyg i arbetet med att ständigt utveckla och förbättra den.

– Vi ska inte heller glömma att det handlar om samarbete mellan ledare och medarbetare och att varje individ, ledare som medarbetare, har ett eget ansvar för sitt »Jag AB« för att nå och behålla balans i livet. Dessutom är förebyggande åtgärder mindre kostsamma än de åtgärder som krävs, när något redan blivit ett problem, säger Agneta von Segebaden. ■