

# Värna om arbetsmiljön vid neddragningar inom hälso- och sjukvården

## Läkarförbundets rekommendationer

Inom stora delar av den svenska sjukvården pågår eller planeras omstruktureringar och neddragningar av verksamheten. Arbetsmiljön för de i sjukvården verksamma läkarna och övrig personal påverkas. Hur skall vi säkerställa en god arbetsmiljö?

### Arbetsmiljön vid förändringar i verksamheten.

Arbetsmiljön kan påverkas på olika sätt vid förändringar. En del förändringar kan vara av godo, andra inte. Ofta upplevs en osäkerhet och en oro inför förändringar: Finns mitt arbete kvar? Hur påverkas mina arbetsuppgifter?

När förändringarna är genomförda kan effekter uppkomma som väcker andra frågor: Jag har fått en högre arbetsbelastning – orkar jag med den? Kommer min kompetens att tas tillvara utvecklas? Kommer jag att kunna påverka min egen arbets-situation?

### Konsekvensbedömningar av arbetsmiljön vid förändringar

Ett sätt att tydliggöra effekter på arbetsmiljön är att göra en konsekvensbedömning av riskerna för ohälsa och olycksfall vid en planerad förändring. En sådan bedömning bör omfatta de förändrade förhållandena på hela arbetsmiljön. De ändringar som åsyftas kan exempelvis vara personalneddragningar, ändrade arbetstider, nya arbetsmetoder och andra organisationsförändringar. Arbetsmiljö är medarbetarens upplevelse av sitt arbete utifrån fysiska, psykologiska och sociala förhållanden, och omfattar såväl teknik, arbetsinnehåll, personaltöd, relationer mellan medarbetare, utvecklingsmöjligheter och arbetsorganisation.

### Vem skall bedöma konsekvenserna?

Arbetsgivaren, som har de reella och formella möjligheterna att vidta lämpliga åtgärder, skall bedöma konsekvenserna. Arbetsgivaren skall ge medarbetarna och

skyddsombuden möjlighet att medverka i detta arbete. Det kan ibland vara lämpligt med hjälp utifrån exempelvis företagshälsovården. Inom landsting och regioner finns oftast flera nivåer (nämnder eller styrelser) som beslutar om sjukvårdens organisation. Det är enligt Läkarförbundet viktigt att konsekvensbedömningen görs



av den nivå där beslutet om förändringen tas och genomförs. Förutsättningarna för att arbetsgivaren ska kunna bedöma riskerna är att det står klart vilka ändringar som planeras, var de skall genomföras, fysiskt eller organisatoriskt och vilka grupper av arbetstagare som berörs.

### När skall en bedömning göras?

Konsekvensanalys skall göras i planerings-skedet, det vill säga innan förändringarna i verksamheten genomförs.

### Vilka frågor bör belysas ?

Det är viktigt att beskriva hur de föreslagna förändringarna kan påverka medarbetarnas arbetsmiljö.

### Exempel på frågor är:

- arbetsmängden
- arbetsschemat
- arbetstempot

- arbetsorganisationen
- arbetsuppgifternas innehåll
- kompetensutveckling
- kontakt mellan arbetsledning/medarbetare
- medarbetarnas motivation
- medarbetarnas handlingsutrymme
- möjligheten att påverka sin egen arbets-situation
- möjligheterna till reflexion och återhämtning
- risken för våld och hot
- samarbetet inom kliniken/vårdcentralen
- möjligheten att få stöd vid utsatta situationer
- den fysiska arbetsmiljön, exempelvis lokal, ventilation, belysning, buller, med mera
- jämställdhetsaspekter

### Skriftlig riskbedömning och handlingsplan

Konsekvensbedömningen skall resultera i en skriftlig redovisning av vilka risker för arbetsmiljön som de planerade ändringarna för med sig. Dessutom skall en handlingsplan upprättas för hur man planerar att minimera och åtgärda de risker man identifierat. Av handlingsplanen skall framgå vilka åtgärder som skall vidtas, när åtgärderna skall vara genomförda och vem som har ansvaret för att de genomförs.

### Vad säger lagen?

Regler om konsekvensbedömningar och om åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och finns i 8 och 10 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om Systematiskt Arbetsmiljöarbete (finns tillgängliga på [lakarforbundet.se/Arbetsliv](http://lakarforbundet.se/Arbetsliv)). Regler om samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och medarbetare finns i § 4. Reglerna är tvingande. Arbetsmiljölagstiftningen godtar inte att arbetsgivaren låter bli att vidta åtgärder på grund av dålig ekonomi.

fortsättning >>

## Skyddsombudens roll vid konsekvensbedömningar

Flera läkare utsedda till skyddsombud gör i dag en viktig och engagerad insats för att få till stånd konsekvensbedömningar och att åtgärder vidtas för att bevaka arbetsmiljön vid ändringar av sjukvårdens verksamhet. Här kommer en rekommendation på hur detta arbete kan bedrivas:

1. Ta upp frågan om konsekvensbedömning i det aktuella fallet med berörd chef redan tidigt vid diskussion om förändringar.
2. Yrka på konsekvensbedömning och handlingsplan då förslag på förändringar i verksamheten kommer upp i samverkansgruppen. Gör gemensam sak med andra fackliga organisationer.
3. Om du som skyddsombud inte får arbetsgivarens gehör för ditt yrkande så hänvisa till 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen och yrka skriftligt på att konsekvensbedömning görs och att handlingsplan upprättas.
4. Om arbetsgivaren inte svarar positivt på denna framställan inom rimlig tid så överväg att gå vidare till Arbetsmiljöverket med en begäran om ett ingripande med ett föreläggande eller ett förbud riktat mot landstinget. Det kan vara bra att åter ta upp frågan i samverkansgruppen innan en formell framställan görs till Arbetsmiljöverket.

Det kan vara klokt att ta kontakt med läkarföreningen/Läkarförbundet innan framställningar enligt 6 kap 6 a § görs. Mallar för dessa framställningar till arbetsgivare och Arbetsmiljöverket finns i skriften Vägledning för skyddsombud, bilaga 1 och 2, sid 26 och 27. Skriften finns tillgänglig på [lakarforbundet.se/Arbetsliv](http://lakarforbundet.se/Arbetsliv).

### Observera politikernas ansvar

Politiker i fullmäktige och nämnd/styrelse är yttersta representanter för arbetsgivaren landstinget eller regionen. Politikerna i fullmäktige har därmed ansvar för att ange förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet medan politikerna i nämnder och styrelser ska se till att arbetsmiljölagen följs i verksamheten. Det ansvaret omfattar även en skyldighet att tillse att konsekvensbedömningar görs och handlingsplaner upprättas.

### För mer information, kontakta

Ragnar Kristensson, ombudsman  
telefon: 08-790 35 09  
e-post [ragnar.kristensson@slf.se](mailto:ragnar.kristensson@slf.se)

Inger Löfvander, samordnare  
telefon 08-790 33 87  
e-post: [inger.lofvander@slf.se](mailto:inger.lofvander@slf.se)

## Nätverk för skyddsombud

Som skyddsombud händer det att man ställs inför frågor och ärenden som man själv inte säkert vet svaret på. För att underlätta för skyddsombuden finns numera ett nätverk för skyddsombud på Läkarförbundets webbplats. Det är medlemmarna i Läkarförbundets arbetslivsgrupp som står som kontaktpersoner och som svarar på frågor. Du hittar nätverket på vår webbplats: [www.lakarforbundet.se/skyddsombud](http://www.lakarforbundet.se/skyddsombud) under rubriken "Nätverk skyddsombud". Välkommen att kontakta dem.

## Skatt- och deklarationshjälp på webbplatsen

Nu finns skatte- och deklarationsinformation på Läkarförbundets webbplats. Här hittar du läkar specifik information med direkllänkar till skatteverkets webbplats. Infomationen är uppdelad under olika rubriker och här kan du bland annat läsa om regler vid arbete utomlands, skatteregler vid egen näringsverksamhet, regler för ideella föreningar med mera.

Du hittar deklaration- och skatteinformationen på första sidan på vår webbplats [www.lakarforbundet.se](http://www.lakarforbundet.se).

## Färska siffror i lönestatistiken

Nu finns statistik över landstingsanställda läkares löner för år 2003 i SACO LöneSök. Du hittar SACO LöneSök på vår webbplats och det är öppet för alla medlemmar i Läkarförbundet.

### Förbered dig inför löneförhandlingen

Är det snart dags för lönesamtal? Bra förberedelser ger ofta en bättre lönediskussion. Därför är det viktigt att du förbereder dig noga inför lönesamtalet. Var beredd att själv beskriva de krav arbetet ställer, dina insatser, vilka förändringar som skett under året och vilka förändringar du ser framöver. Skaffa information om löneläget och sätt upp personliga mål. I SACO LöneSök kan du se hur lönestatistiken ser ut i ditt landsting, du kan även jämföra löner för olika befattningar, specialiteter och regioner. Kontakta din lokala läkarförening för att få lokal lönestatistik.

SACO LöneSök är Sveriges största databas för akademikerlöner och här hittar du lönestatistik för 21 SACO-förbund. På så vis kan du även jämföra din lön med andra akademiker.

Du hittar lönestatistiken på vår webbplats [www.lakarforbundet.se](http://www.lakarforbundet.se) under rubriken "Lön och villkor". Du loggar in dig på den låsta sidan med ditt personnummer.

## Snabb information med e-post

Om vi hade skickat den här informationen med e-post hade du kanske redan läst den. Du som är medlem i Läkarförbundet kan få viktig information från oss, våra delföreningar och Läkartidningen. Med e-post får du informationen snabbt samtidigt som vi kan skicka dig just den information som berör dig. Men för att detta ska vara möjligt behöver vi få din e-post.

### Lämna din e-post till oss

Du kan lätt lämna din e-post via vår hemsida.

- Besök [www.lakarforbundet.se](http://www.lakarforbundet.se)
- En ruta öppnas automatiskt med en uppmaning att lämna e-post.
- Logga in med ditt personnummer.
- Fyll i din e-post.

Du kan även kontrollera att de uppgifter vi har är korrekta.



För mer information om förbundet, kontakta oss gärna på  
telefon 08-790 33 00 eller [besökwww.lakarforbundet.se](http://www.lakarforbundet.se)

Ansvarig för innehållet på detta uppslag: Linda Tidekrans Möller, informatör