**Bilaga 2 - Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet**

**Allmänt**

Arbetsgivaren, dvs. kommunstyrelsen, är huvudansvarig för arbetsmiljön. För at kunna uppfylla sitt ansvar i praktiken är det dock ofta nödvändigt att arbetsgivaren *fördelar* arbetsmiljöuppgifter på de personer i verksamheten som har bäst förutsättningar att utför dem. 6 § AFS 200 l: l anger:

"Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en

eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnå."

Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och

har de befogenheter, kunskaper och resurser som behövs för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljö arbete.

**Vad innebär uppgiftsfördelningen?**

Uppgiftsfördelningen innebär att t ex en verksamhetsdrivande chef, stabschef eller en enhetschef/motsvarande får till uppgift att sköta arbetsmiljöfrågor som hänger samman med dennes övriga arbete. Att ha fått en uppgift kan antingen innebära att se till att någon utför uppgiften, och att bedöma resultatet, eller att vara skyldig att utföra den själv.

Uppgiftsfördelning betyder inte att delegera ansvar. Enligt arbetsmiljölagen kan arbetsgivaren inte göra sig av med sitt arbetsmiljöansvar genom att lägga ut arbetsuppgifter på andra. Det är alltså bara arbetsuppgifter som kan fördelas, inte

ansvar. Vem som ska bära ansvaret om en olycka inträffar får avgöras i efterhand av domstol. De personer som får uppgifter i arbetsmiljöarbetet får däremot en intern skyldighet genternot arbetsgivaren att utföra arbetsuppgifterna på sådant sätt som man överenskommit.

**De olika nivåernas ansvar för arbetsmiljön**

*Fullmäktige* har övergripande ansvar för all verksamhet i kommunen. Fullmäktige beslutar om nämndernas organisation, deras verksamhetsformer och om övergripande mål och riktlinjer för verksamheten (t ex en arbetsmiljöpolicy för kommunen).

Sedan fullmäktige lagt fast nämndorganisationen är det *kommunstyrelsens* uppgift att organisera arbetet inom sina olika verksamheter.

Eftersom den löpande förvaltningen inte sköts på nämndnivå är det kommunstyrelsens ansvar att lägga ut arbetsmiljöuppgifter på *kommunchefen*, som i sin tur kan fördela arbetsmiljöuppgifter vidare i kommunstyrelsens förvaltning.

**Hur går uppgiftsfördelningen till?**

Uppgiftsfördelningen ska vara skriftlig. För detta ändamål finns mallar framtagna.

Den ska vara både daterad och underskriven av den person som fördelat

uppgifterna. Det är viktigt att personen har klart för sig vad uppgifterna innebär.

Arbetsgivaren ska förklara vad fördelningen innebär. Det ska tydligt framgå vilka uppgifter som ligger på en högre nivå och vilka beslutsbefogenheter som följer med uppgifterna. Vilka beslut får fattas om en arbetstagare exempelvis inte använder personlig skyddsutrustning? Hur agerar då arbetsledaren?

Arbetsgivaren ska också ge befogenheter, resurser och kunskaper för uppgifterna.

**När den som fått uppgifterna inte kan utföra dem**

Om en chef eller en arbetsledare bedömer att han eller hon inte kan utföra sina

uppgifter på ett bra sätt, är denne skyldig att anmäla detta till överordnad chef.

Den överordnade chefen är i sin tur skyldig att se till att han eller hon har förutsättningar för att kunna utföra uppgiften. Man undviker uttrycket "returnera ansvar".

Det kan nämligen ge intryck av att arbetsgivaren lagt ut själva arbetsmiljöansvaret, något som inte är möjligt. Bedömer verksamhetsdrivande chefen att han/hon inte har resurser att lösa arbetsmiljöproblem är denne skyldig att anmäla det till kommunchefen som ansvarar inför kommunstyrelsen. Om styrelsen i fråga inte har tillräckliga medel är det naturligt att i första hand omfördela resurserna.

Om alla möjligheter uttömts måste kommunstyrelsen vända sig till kommunfullmäktige och begära kassaförstärkning. Även om det inte skulle bli mer pengar är nämnden fortfarande skyldig att se till att arbetsmiljön är bra. För att klara situationen kan nämnden vara tvungen att exempelvis uppskjuta viss verksamhet eller göra inskränkningar i den, flytta till andra lokaler, hyra in arbetskraft, eller driva verksamheten i andra former.