



BAM, AML, AFS och BAS!

Regler och engagemang i trebokstavsförkortningarnas land

En av höstens första kurser är en BAM-kurs på Scandic Nord i Sundsvall. BAM står för grundkursen Bättre Arbetsmiljö. Denna svenska uppfinning påstås vara översatt till 28 språk. En gång körde jag BAM i Etiopien. Ett av kursavsnitten, som jag gruvade mig för, handlade om problem med arbete i stark värme. Som norrbottning kände jag det som att man "satt bocken till trädgårdsmästare". Det blev en lång diskussion om akklimatisering, att dricka vatten och svettningens arbetsfysiologiska betydelse. Det visade sig att norrbottningen hade värdefulla kunskaper och att dessa även var tillämpbara i Etiopien!

BAM är en grundkurs om arbetsmiljö för skyddsombud och chefer. Scandic och BAM är näst IKEA eller sill & potatis det mest svenska man kan tänka sig. Det handlar om den svenska modellen som i sin tur bygger på Saltsjöbadsavtalet. Om arbetsmiljö ska vi samverka och inte strida. Men om vi trots allt inte kan komma överens finns det regler för det också. Ibland måste skyddsombuden använda sig av paragraf sju i sjätte kapitlet av Arbetsmiljölagen (AML), dvs skyddsombudens stopp- eller vetorätt. Andra gånger kan man lämna över till Arbetsmiljöverket att besluta i en fråga där man inte är överens. Skyddsombudet gör en s.k. "6-6-a anmälan".

Den svenska modellen bygger på regler och samverkan. Det blir inga dramatiska TV-bilder från skyddsronden eller skyddskommitténs kvartalsmöte. Men modellen fungerar ganska bra. Fast den bygger på kunskap och engagemang. Hur detta senare ska skapas kommer alltid upp till diskussion. Jag frågar kursdeltagarna. Hur får man sina barn att göra det man vill att de ska göra? Man måste vara ett föredöme, menar de flesta. Kan man jämföra ledarskap med barnuppfostran? Nja, säger en del. Definitivt så, säger de flesta!

Hur skapar man engagemang i ett samhälle som inte haft krig sedan 1809 och där arbetsmarknaden styrs av "Saltsjöbadsandan"? Denna fråga är viktig för både arbetsmiljöarbete och samhällsutveckling.

Måste det vara så många regler från Arbetsmiljöverket, så många "AFS-ar"? Finns det en motsättning mellan regler och engagemang? Går verkligen de nya bestämmelserna om Byggarbetsmiljösamordnare (BAS) att tillämpa i det praktiska arbetet? Nog finns det invändningar värda att diskutera. Mängden regler kan urholka medborgarnas riskmedvetenhet och beteende. David Eberhard diskuterar detta i "I Trygghetsnarkomanernas land". Man kan uppskatta boken utan att hålla med om allt.

BAM-kurser är roliga att leda eftersom det ges tid till diskussioner, utvidgningar och reflektioner. Jag berättar att den gamla föreskriften "Arbete med tjurar" inte finns kvar utan ersatts av "Arbete med djur". Men på arbetsmiljöverkets utomordentliga hemsida (www.av.se) står att läsa att två personer efter sommaren dödats av tjurar. Beror det på avsaknad av speciell föreskrift? Knappast!

Så frågan kvarstår. Hur förenar man Saltsjöbadsanda med engagemang och regler med personligt ansvar? Jag tror inte att det krävs ett nytt ledningssystem för engagemang. Men jag tror att det behövs fler inspiratörer och föredömen i arbetsmiljöarbetet. Vi behöver fler aktiva skyddsombud och chefer. På så sätt får vi en säkrare arbetsmiljö, ett roligare jobb, effektivare näringsliv och ett bättre samhälle.

Arbetsmiljöhälsningar!

Janke Wikholm