

Podd: Systematiskt arbetsmiljöarbete inom Kristianstads kommun

SPEAKER:

Välkomna till Suntarbetslivs podd. Ni kan väl börja med att berätta vilka ni är.

BOEL:

Jag heter Boel Steen och arbetar som HR-strateg i Kristianstads kommun.

BIRGITTA:

Jag heter Birgitta Olsson och är ordförande för Lärarförbundet i Kristianstad.

SPEAKER:

I dag har ni inom Kristianstads kommun all anledning att vara stolta över ert arbetsmiljöarbete. Men resan dit började ju med det många bävar för, nämligen en inspektion från Arbetsmiljöverket. Kan du berätta mer om det Boel?

BOEL:

2008 fick vi en stor inspektion som satte igång alltihop. Och det som var startskottet var att det blev ett medvetande för politikerna om att det var viktigt att jobba med systematiskt arbetsmiljöarbete.

SPEAKER:

Vad betydde det för er då, att politikerna faktiskt fick upp ögonen för det här arbetet?

BOEL:

Det betydde ju att vi fick ett genomslag i hela organisationen och att vi hade lättare att nå ut med budskapet om vikten av att jobba med systematiskt arbetsmiljöarbete, som kanske låter tråkigt som ord men där man ändå började förstå att det här är någonting som ligger på mitt bord som chef, alltså ansvaret som chef.

SPEAKER:

Vilka brister var det som blev tydliga vid den här inspektionen?

BOEL:

Vi brast i princip i allt, kan man väl säga. Tyvärr var det så. Så det vi fick på vårt bord sedan, en partsammansatt arbetsgrupp, det var att arbeta fram rutiner, blanketter och struktur för att kunna gå ut till verksamheten och påbörja samarbetet.

SPEAKER:

Kom just de här bristerna som en överraskning för er? Eller var det något ni kände till sedan tidigare?

BOEL:

Vi kände till dem, eller vi var smärtsamt medvetna om det när verket knackade på dörren, kan man säga. Men jag brukar säga så här att vi ska se Arbetsmiljöverkets inspektion som en tillgång och något positivt för oss. För de öppnar ögonen för saker som vi inte normalt sätt ser själva. Man blir lätt hemmablind. Och då är det viktigt att ta till sig det som kommer utifrån.

SPEAKER:

Och vad hände därefter då? När ni väl satte igång med arbetet, vad var det första ni gjorde?

BOEL:

Det var ju att gå ut och informera och starta igång alla de här processerna som finns inom systematiskt arbetsmiljöarbete. Att medvetandegöra cheferna om att de har de skyldigheter som åligger dem vad gäller riskbedömningar och annat. Så det var ett stort utbildningspaket, kan man säga.

BIRGITTA:

Och man kan också säga då att för medarbetarna var det här ett helt nytt begrepp, systematiskt arbetsmiljöarbete. Man tyckte att det här var jättefarligt och konstigt i början. Ända tills man förstod att det är ju egentligen någonting vi har sysslat med lite grann innan också. Men nu blev det liksom lite skarpt läge i det här. Nu har vi ett namn på det och det här är tvingande.

SPEAKER

Vad är den viktigaste nyckeln då för att komma igång ute i vardagen på arbetsplatserna?

BOEL:

Arbetsplatsträffen är ju ett av de viktigaste forumen i vårt samverkansavtal, och det är ju där som man på arbetsplatsen i det nära sammanhanget har sitt direktinflytande som medarbetare. Det är ju där chef och medarbetare i arbetslaget ska hantera de vardagsfrågor som rör alla på arbetsplatsen, och där jag kan lyfta upp min syn på saken.

BIRGITTA:

Det är ju där ute det måste fungera för det är ju faktiskt där man bedriver den största delen. Det är ju inte på kommunnivå där jag och Boel sitter, utan det är ju faktiskt där nere man måste ta tag i de här frågorna.

BOEL:

Och det är där kunden finns, i den relationen också.

BIRGITTA:

Det absolut viktigaste, det tror jag är det här med dialog. Att man har en förståelse och att man får en insikt i vad det handlar om.

SPEAKER:

Vad märker ni då som den tydligaste skillnaden när den här dialogen har börjat fungera ute på arbetsplatsen?

BOEL:

Ja, det är ju så att där kunskap och medvetenhet finns så blir detta inget problem. Där är en bra dialog. Vi tar till exempel buller som vi förr kunde uppleva som ett stort problem, i dag tar vi hand om det. Man anmäler, man undersöker och man åtgärdar – och man utvärderar.

SPEAKER:

Kan ni beskriva några utmaningar då som ni stötte på när det här arbetet drog igång?

BOEL:

Utmaningarna var ju att över huvud taget skapa förståelse för att få igång det. Att man ska göra sina riskbedömningar, att man ska göra årlig uppföljning och framför allt förklara varför. För det är en resa att göra och det är just att få in det som en naturlig del som är den största biten att göra.

SPEAKER:

Och hur gör man det då? Hur gör man för att få in det som en naturlig del?

BIRGITTA:

Ja, det man gör framför allt det är att man tänker arbetsmiljö. Det är inte någonting som man ska ha, på ett möte om året så pratar vi arbetsmiljö eller vi har en punkt när vi träffas. Utan att det kommer in i allting man gör. Alla beslut man ska ta och alla förändringar, det måste man tänka in också – vad får det för konsekvenser för arbetsmiljön?

BOEL:

Ja, man ska vara medveten om att vi möttes ju inte av positiva hejarop i alla sammanhang inledningsvis. För det här var ingenting som man var speciellt intresserad av att syssla med varken i chefsled eller i medarbetarled. Så att för oss som fick uppdraget att driva det här arbetet, så var det ju i många stycken ett stort motstånd också i organisationen. Man tyckte att det här krånglade till det.

BIRGITTA:

Ja, utmaningen bland medarbetarna kan man väl säga att det är väl att förstå att man är en del. Att det är inte chefen som ska göra det här bara, utan det är faktiskt jag en del i också. Och det var inte heller enkelt från början, för man tycker det var rätt så bekvämt, att ”det där med arbetsmiljö, det är chefens sak, och så jobbar vi på”. Så det var inte helt enkelt heller att övertyga, att få dem att förstå hela meningen med det här.

SPEAKER:

Kortfattat, om ni ska blicka tillbaka lite på den här resan, vad är det ni tycker har fungerat allra bäst?

BOEL:

Det som har fungerat allra bäst, det har varit den medvetenhet som hela organisationen har fått om vikten av att arbeta med arbetsmiljöfrågor. Och att man har kommit till insikt om att det här är en förutsättning för att vi ska kunna leverera en god produkt till våra kunder.

SPEAKER:

Vad skulle du säga Birgitta?

BIRGITTA:

Jag skulle nog vilja säga också styrkan, att vi har haft den styrkan att vi har gjort allting det här tillsammans. Det tror jag absolut har gjort att vi har kommit så långt.

BOEL:

Sedan står vi inför andra svårare frågor, som de psykosociala arbetsmiljöfrågorna, som inte är lika lätta att lösa direkt på arbetsplatsen där det krävs andra insatser.

BIRGITTA:

Mm. Det gör vi absolut. Jag som då är ordförande i ett fackförbund får ju rätt så många, eller väldigt många frågor kan jag säga, som egentligen inte vi skulle ha haft. Som skulle varit till arbetsgivaren istället där man skulle tagit upp på arbetsplatsen och där man skulle ha jobbat med det där. Så där är ju ett område som vi givetvis skulle ha jobbat på.

BOEL:

Ja, sedan är det ju det här att man kommer på efter hand som den här resan pågår, att man blir aldrig klar. Man kommer aldrig i mål och vi kommer aldrig att bli helt färdiga. Utan ju mer finlir, desto mer utmaningar ser man att man står inför, eller hur Birgitta?

BIRGITTA:

Jo, det stämmer absolut. Och det är ju det som jag känner är vår styrka också, att vi tycker att det här är roligt. Vi tror på det här stenhårt.