

## PODD: Skyddsombudets roll igår, idag och imorgon

### SPEAKER:

Välkomna till Suntarbetslivs podcast. Systematiskt arbetsmiljöarbete bygger på att arbetsgivarna och arbetstagarna samverkar. Som representant för arbetstagarna finns skyddsombudet, vars uppgift är att se till att åtgärder mot ohälsa och olycksfall vidtas, liksom att kraven i arbetsmiljölagen uppfylls. I studion idag har vi Per Djurberg som arbetar som HR-strateg på central nivå i Västra Götalandsregionen och representerar arbetsgivarperspektivet.

Arbetstagarperspektivet har vi med oss i Stina Wernstedt, huvudskyddsombud i Södra Älvsborg och styrelseledamot i Vårdförbundet. Välkomna hit!

### PER:

Tack!

### STINA:

Tack!

### SPEAKER:

Varför är det viktigt att det finns skyddsombud?

### PER:

Ja, för arbetsgivarens del så handlar det om att ha en samtalspartner och ett bollplank kring arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet är ofta välutbildat och har man ett gott samarbete kan man föra diskussioner som leder till ett bättre resultat. En bra arbetsgivare som delar med sig av informationen får ofta ett bra skyddsombud.

### STINA:

Ett skyddsombud har ju en unik möjlighet att påverka och föra utvecklingen framåt. Som skyddsombud så fungerar man som arbetstagarnas representant i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med den utbildning som man som skyddsombud får, så kan man vara med och bidra till att förmedla den kunskapen för att tillsammans med arbetsgivaren få bra resultat. Arbetet som skyddsombud är beroende av en engagerad och insatt chef som vet vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär. Man ska inte utgå ifrån att man är motparter utan snarare medarbetande.

PER:

Precis. Man arbetar tillsammans för ett högre syfte, att minska risken för höga sjukskrivningstal och att inte tappa personal.

SPEAKER:

Arbetslivet har ju förändrats en del under de senaste decennierna, hur har det påverkat skyddsombudets roll?

PER:

Ja, det har ju förändrats från att gå från ett risktänk till ett förebyggande och hälsofrämjande perspektiv. Det är helt annorlunda och gör det svårt både för skyddsombud och för chefer eftersom lagstiftningen är utformad utifrån risktänket. Förr skadade sig och omkom medarbetare i en mycket större utsträckning än vad man gör idag. Idag är de största riskerna de organisatoriska och sociala arbetsmiljöproblemen.

STINA:

Ja, för i den fysiska arbetsmiljön är riskerna lätta att identifiera. Det är mycket svårare när man pratar om sociala och organisatoriska risker. Och det är också det som cheferna tycker är svårast att hantera. Synen på skyddsombudet har nog tyvärr inte förändrats så mycket. Om man företräder ett fackförbund så tror många att man är bråkstake och står på barrikaderna, vilket ju inte är fallet. Visst kan man vara oense med arbetsgivaren, men det hanterar man inom ramen för samarbetet.

SPEAKER:

Hur tror ni att framtiden ser ut för skyddsombudet?

PER:

Jag tror att framtiden för skyddsombuden kommer att bli mera komplex. Men därigenom också mera intressant. Vi kommer att gå ifrån att ha jobbat mycket med den fysiska arbetsmiljön till att jobba mer med den organisatoriska arbetsmiljön – och att jobba mer med kompetensförsörjning och därigenom bli en attraktiv arbetsgivare.

STINA:

Den ekonomiska verkligheten påverkar mer och mer. Samtidigt blir det också ökat fokus på de mjuka värdena och att vi faktiskt hanterar människor. Det kommer att bli viktigare och viktigare med tydliga roller och ett gott samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare.

SPEAKER:

Det har ju blivit svårare att hitta arbetstagare som vill engagera sig som skyddsombud på arbetsplatserna. Vad tror ni att arbetsgivaren kan göra för att stimulera tillgången?

STINA:

Det är på de arbetsplatser där det saknas kunskap som vi har svårast att få medarbetare att engagera sig. Om ombuden blir ifrågasatta av sin chef så är det också lätt att de blir ifrågasatta av sina kollegor. På de arbetsplatser där rollerna är väldefinierade brukar det fungera bättre.

PER:

Ja, arbetsgivare måste ju ge förutsättningarna. Exempelvis genom att erbjuda utbildning och att tid avsätts för detta. En bra början på samarbetet är att chef och skyddsombud genomför utbildning gemensamt.

SPEAKER:

Om ni skulle ge varsitt tips till nya chefer och skyddsombud kring hur de ska skapa förutsättningar för ett bra samarbete, vad skulle det vara?

STINA:

Som nytt skyddsombud så tycker jag att man ska ta tillvara på de erbjudanden om utbildning som man får, och att se till att skapa sig den tiden att gå utbildningarna. För om man är påläst och väl förberedd så blir samarbetet mycket enklare.

PER:

Mitt tips det är att bjuda upp till dans och att acceptera de spelreglerna vi har på den svenska arbetsmarknaden, för att bygga upp trygghet och kunna lita på varandra.

SPEAKER:

Stort tack för tipsen och tack för att ni kom hit idag!

PER:

Tack!

STINA:

Tack!