

Podd: Systematiskt arbetsmiljöarbete inom Helsingborgs stad

SPEAKER:

Välkomna till Suntarbetslivs podd. I dag ska vi prata om samverkan. Och med oss har vi två riktiga eldsjälar som jobbar med arbetsmiljöfrågor inom Helsingborgs stad. Ni kan väl presentera er själva.

AGNETA:

Jag heter Agneta Kallstenius och jobbar som arbetsmiljöcontroller i Helsingborgs stad.

MARTIN:

Jag heter Martin Sjösten och här huvudskyddsombud i Helsingborgs stad för Kommunal. Mitt uppdrag är egentligen att samordna skyddsombuden ute och att hjälpa dem med kunskap och stöd. Det innefattar ju då också att samverka med arbetsgivarna och att bygga system centralt. Och om man samverkar där fullt ut så blir det massor av system man är inne och skruvar i.

SPEAKER:

I dag ska vi ju prata just om samverkan. Vad är samverkan för er?

MARTIN:

För mig är det ett sätt och ett verktyg att lösa problem som gör att vi får inflytande, rejält inflytande.

SPEAKER:

Vad säger du Agneta?

AGNETA:

Jag håller med Martin. Det jag också ser det är att för mig är samverkan att få en perspektivändring på olika dilemman som man har på en arbetsplats. Att flera personer kan beskriva olika problem men också olika lösningar, och att man får vara med att göra sin röst hörd på det sättet i olika kreativa möten. Det är för mig samverkan.

SPEAKER:

Vad innebär samverkan Helsingborg?

AGNETA:

Samverkan Helsingborg är ett sätt att göra sin röst hörd helt enkelt, både som chef och som medarbetare.

SPEAKER:

Men vad är det då som gör att det fungerar? Det har funkat väldigt bra hos er i Helsingborg.

MARTIN:

Jag tror att man måste börja med resan på något vis. När vi startade, när jag var med och skrev samverkansavtalet, det var en väldigt klok kollega till mig som skickade med mig det här, då sa hon ”Det här är arbetsmiljö i grunden”. Och det hade hon så rätt i för hon hade förstått att vi var en förhandlingskultur innan. Och för att förflytta sig till en dialogmodell, som samverkan i Helsingborg är, så behöver man kunskap i arbetsmiljön. Och hela den förflyttningen, det kräver sitt på något vis. För det gäller att vara trygg och ha kunskap och att våga, och öppenhet och att inse att det här kommer inte att funka direkt. Vi kommer att gå på pumpen, alltså, det bara är så.

SPEAKER:

Vad upplever du att ni har haft för utmaningar där då?

MARTIN:

Oh, var ska vi börja? Först tyckte jag ju, alltså, en av de sakerna som vi förde in i ett implementeringsavtal det var ju att arbetsmiljökunskapen måste öka. Hur ska vi förflytta oss? Då insåg de ju att vi behöver en arbetsmiljöcontroller och utifrån det så började det ta fart. I staden, över huvud taget kunskap, det fanns ju ingen som hade en kunskap i närheten av Agnetas. Ingen fångade frågorna. Det fanns inte. Det var en förhandlingskultur rakt av.

SPEAKER:

Hur upplevde du när du kom in där då och började som arbetsmiljöcontroller i Helsingborg?

AGNETA:

Det var ju mycket, som Martin säger, det handlade om arbetsmiljöfrågor. Att få in dem i ett sammanhang där man förstod dem och kunde göra lite mer. Så vi samlade det på en HR-portal, och då var det ju också att komma överens om att det materialet vi skrev där var i samverkan helt enkelt. Så det var ju inte bara för oss som arbetsgivare att sätta oss ner och skriva för oss själva i kammaren, utan det blev ju att vi skulle gå enligt den intentionen att alla frågor och alla svar som skulle tas i samverkan med de fackliga. Och det har ju varit att vi har fått utbilda oss tillsammans, vi har fått genomföra utbildningar också tillsammans i partsammansatta utbildningar. Egentligen handlar det om att förhålla sig till samverkansavtalet.

MARTIN:

Först och främst så måste man vilja, utan viljan så kommer man ingenstans.

AGNETA:

Och vilja kräver ju också att man förstår vart är det vi ska någonstans? Målsättningen med det.

MARTIN:

Så att det blir en tydlig väg att vandra på något vis.

AGNETA:

Ja. Tydliga mål med det här. Och det tydliga har vi ju haft på pränt men sedan var det ju frågan hur når vi dit? Så vi har ju haft beredningsgrupper och vi har haft arbetsgrupper som har jobbat med samverkansavtalet. Vi har haft chefer på olika nivåer från förvaltningschef och nedåt tillsammans med olika fackliga.

MARTIN:

För innan man har gett människor förutsättningar så kan man inte begära att någon ska bara förstå hur samverkan i Helsingborg ... Om jag kommer in som ny chef "Jaha, nu ska det bara funka", nej, du måste få förutsättningarna att förstå tänket. Du föds inte med detta i modersmjölken. När vi har riggat systemen centralt så får vi lyfta ner och jobba praktiskt på förvaltningen. Det är en enklare väg att gå för annars blir det så stora steg så man ser inte det.

SPEAKER:

Hur gör man då för att skapa den här öppenheten och dialogen?

AGNETA:

Vi har gjort så, vi tog beslut för två år sedan, att vi skulle vara överens med alla fackliga att det material som vi använder ska vara gemensamt. Så ett gemensamt material med både en film och checklistor och protokoll och kallelser och så, så att man kände igen sig oavsett var man var.

SPEAKER:

Vad finns det då för risker om inte de här förutsättningarna finns ser ni?

AGNETA:

En förutsättning är till exempel att chefer, som du var inne på Martin, att de har sina befogenheter och resurser för att göra det här. Och har de inte det så skapar vi otroliga frustrationer hos människor. Och det måste vi ta ansvar för. Det betyder också att förutom att chefen har tydliga mål med sin verksamhet så måste de också ha, vilka förväntningar har de på sig. Samma förväntningar som en chef har, finns ju också på våra medarbetare. Och vi har fyra ledord som vi jobbar med och det är att lyckas, att vilja lyckas, att vilja samspela med varandra, att skapa värde och att leda sig själv. Så tydliga mål, tydliga roller, tydliga rutiner – det är en förutsättning för att lyckas.

MARTIN:

”What’s in it for me?” brukar vi säga. Om inte organisationen är beredd att satsa så kommer ju jag inte att lägga mitt krut där. Det blir ju... Alltså, all effekt av att vilja någonstans, oavsett om det är en hemtjänstgrupp eller det är en arkitekt på stadsbyggnadsförvaltningen, bägge vill ju någonstans. Man vill ju vara duktig och driven i sitt arbete och göra det så bra som möjligt. Det tror jag är rotat i människan på något vis. Att det finns en yrkesstolthet som undersköterska eller som vårdare eller som ... Den yrkesstoltheten måste man ta vara på, för den bygger det här drivet så att vi utvecklas vidare.

SPEAKER:

Kan ni kort beskriva vilka effekter ni ser av att arbeta i samverkan?

MARTIN:

Jag tror att både jag och mina kollegor känner att vi når mycket längre nu för tiden. Att vi faktiskt kan ha en dialog istället för att vi satt i skyttevärnen.

AGNETA:

Jag kan tänka att i dag är det mer ett gemensamt ansvarstagande, både mellan chef och medarbetare men också mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga. De här frågorna som handlar om god arbetsmiljö, som lagstiftaren vill, är ju ingen målkonflikt om man sitter i rollen som huvudskyddsombud, skyddsombud, eller som arbetsgivarföreträdare. Så vi har ju väldigt lätt att hitta samma målsättning på det här området, hur verkligheten ska bli en god arbetsmiljö.

MARTIN:

Sedan tror jag också att när man bygger saker tillsammans så är man mer rädd om det. Man vårdar den bebisen på något vis. Det måste man ju flytta med i alla nivåerna, att det faktiskt är deras system.

SPEAKER:

Det här med omvärldsbevakning som ni var inne på, det är något som jag har förstått att ni går i bräschen för i Helsingborgs stad.

AGNETA:

Speciellt när det gäller hälsofrämjande arbete. Vi har en utmärkelse, där kan man ansöka om att få 225 000 kronor årligen, och det går då till tre arbetsplatser som har kommit en bit på vägen i det här med att hitta former och roller, arbetssätt till att skapa bättre arbetsklimat, mer feedback-kultur. Så det här att hitta och lyfta fram arbetsplatser, det är ett strategiskt val vi gör. Inte bara att de får pengar utan att de också är med om att öka kunskapen om vad som är det goda arbetet som skapar mer hälsa för medarbetare och chefer. Det är för oss att vara en attraktiv arbetsgivare.

SPEAKER:

Det har varit jätteinspirerande att lyssna på er i dag och att höra hur ni har lyckats med det här framgångsrika samverkansarbetet i Helsingborgs stad. Och jag tänkte bara avsluta med att fråga, om man bara ska ta en sak, nyckeln till framgång med samverkansarbetet i Helsingborgs stad, vad skulle ni säga då?

MARTIN:

Jag skulle spontant säga kunskap och tillit. Att vi vågar öppna dörrarna för varandra.

AGNETA:

Och nöj er inte bara med att följa lagstiftningen, utan höj ambitionen att även omfatta hälsofrämjande åtgärder och aktiviteter.

SPEAKER:

Tack så jättemycket Agneta och Martin, det har varit jättekul att ha er här i dag.

AGNETA:

Tack så mycket själv.

MARTIN:

Tack själv.