

Jag har nu varit skyddsombud/förtroendevald i snart 1 och ett halvt år (började i januari 2016). Sedan dess har jag gått en del utbildningar, dels grundläggande utbildning för nya förtroendevalda samt flera utbildningar/träffar som Vårdförbundet avdelning Gävleborg haft och nu senast inom Region Gävleborg "Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud".

När man har lärt sig vad det innebär att vara förtroendevald, men framförallt skyddsombud och läst på vad som gäller i arbetsmiljölagen och alla dess föreskrifter så känner jag mig manad till att lyfta och jobba med frågorna. Jag vill jobba med de frågorna på min arbetsplats då jag insett att man måste hela tiden prata om det även fast det kanske är väldigt jobbigt ibland, speciellt när det gäller psykosocial arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen kom 1977 och var då främst riktad till det industrisamhälle som Sverige var på den tiden och den fysiska arbetsmiljön för att försöka minska skador och dödsfall. AML har sedan dess hela tiden utvecklats och kompletterats med föreskrifter.

Idag handlar arbetsmiljö om allt som påverkar människor på jobbet. Maskiner, kemikalier, luft, ljud, ljus, arbetsmängd, arbetsinnehåll, arbetsorganisation, stress och möjlighet till återhämtning. Det förstnämnda är så pass inarbetat idag när det gäller förebyggande arbete, men det senare när det gäller stress och annan psykisk ohälsa, så har det kommit och skjutit i höjden de senaste 15 åren.

Vi lever i ett samhälle idag som hela tiden går ut på att leverera, för mycket krav och lite kontroll. Resurserna räcker inte till ibland, och till slut brister man. Vi alla är olika och alla har en bristpunkt, vilket kan leda till onödiga konflikter, kränkande särbehandling och i värsta fall mobbning, sjukskrivning, trauma och kanske uppsägning?

För att inte hamna där, där det värsta tänkbara uppkommer, måste man hela tiden driva på ett förebyggande arbete. Hur ska man då göra med ett förebyggande arbete när det gäller psykisk ohälsa? Det här är väldigt jobbiga saker, det handlar ju om hur man själv upplever och mår, man har ju sin egen zon, egen integritet som det handlar om, hur kommer andra tycka och tänka om en? hur ska man komma åt det? Jag vet inte riktigt, det finns ingen rätt eller fel väg att ta, huvudsaken är att man börjar någonstans, att man börjar med arbetet, pratar om dessa saker och att det sedan fortskrider.

När den nya föreskriften, om organisatorisk och social arbetsmiljö kom för ungefär ett år sen, så kompletterar den arbetsmiljölagen väldigt bra. Den är kort, men i den står det klart och tydligt vad som gäller. Det finns mängder med material till den, förslag och tips på olika hemsidor och det finns även en vägledning på 90 sidor till den korta lilla föreskriften.

Jag kände att jag måste ta tag i det här, tillsammans med cheferna, påbörja någonstans. Så jag började på ett APT någon gång i januarimånad, med att visa en film som finns på arbetsmiljöverkets hemsida, filmen heter: "Utmaningen - en film om den sjuka jobbstressen", för att få ett första steg i att få mina medarbetare att förstå vad det handlar om. Sedan har det dröjt några månader, då man jobbar dygnet runt och inte riktigt fått ihop tid till att förbereda och fortsätta arbetet på APT, fram tills nu igen. Jag har fått så mycket inspiration från föreläsare, men även vad som står i AML och några av dess föreskrifter om hur jag sedan ska gå till väga. Nu senast så fick jag upp ögonen för "Morgans mission" som visas på SVT.

Så jag har nu påbörjat en undersökning på min arbetsplats som är laboratoriemedicin, klinisk kemi i Gävle. Jag började med att förklara vad ett skyddsombud egentligen är och vad ett skyddsombud har för skyldigheter och rättigheter gällande AML. Man ska komma ihåg att det alltid är chefen och arbetsgivaren som har det högsta ansvaret för arbetsmiljön, men vi medarbetare har också våra skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Det tycker jag är viktigt att komma ihåg.

Efter att jag förklarat vad skyddsombudsrollen innebär, så förklarade jag skillnaden i vad som är en konflikt, kränkande särbehandling och mobbning. Sedan gav jag de flesta som jobbar på klinisk kemi (inte riktigt alla då alla inte jobbar samtidigt) en lapp där jag ville att var och en fick skriva ner vad som får/skulle kunna få dem att känna sig kränkt och/eller särbehandlad i olika arbetssituationer, vad som får dem att känna obehag/olust. De har sedan fått lite mer än en vecka på sig att tänka igenom vad orden betyder just för dem. Sedan ska jag sammanställa alla svar och presentera det på ett APT i framtiden, och därifrån ska vi tillsammans försöka komma med eventuella lösningar till var och en.

Syftet med undersökningen är att jag vill att vi ska våga prata och ta upp allt på APT när saker sker (allra helst direkt vid en konflikt, så att konflikten blir löst). Målet är att vi ska komma närmare varandra och förstå varandra bättre och förhoppningsvis så att alla som har något som de går runt och grubblar på, vågar ta upp det direkt. Med personen i fråga eller med skyddsombudet eller chefen så att man kan lösa konflikten tillsammans.

Det är ju så att vi en gång i tiden skrivit på ett anställningsavtal och vi tar oss till jobbet varje dag för att utföra ett arbete och är skyldiga till att komma dit i tid när vi ska börja arbeta, och se till att vi kommer i ett bra skick för att kunna utföra arbetet. Det ska finnas en ledning där arbetsgivare som är tydliga med vad som ska göras och att det finns resurser till det som ska utföras, och att de sedan hela tiden gör uppföljningar och stöttar sina medarbetare. Ingen ska behöva känna så stor stress att de inte längre klarar av att ta sig till jobbet, utan det ska fångas upp tidigt och tas på allvar innan det ens sker.

Vi är bara människor och alla har vi sådana dagar då vi inte riktigt är på topp, det är mänskligt. Men ingen ska behöva känna sig illa till mods för att ta sig till arbetet och utföra sitt jobb på grund av att de någon gång blivit orättvist behandlad, kränkt eller blivit utsatt för något så att de inte hör till arbetsplatsens gemenskap. Alla ska känna sig välkomna och vi alla är varandras arbetsmiljö.

Med vänlig hälsning

Daniel Lindén