

Ny vägledning för skyddsombud kan bidra till bättre arbetsmiljöer

Kronisk stress och uppgivenhet hos många läkare

– **En bra och stimulerande arbetsmiljö för läkare borde vara en självklarhet, inte minst med tanke på patienternas väl och ve. Men så är det inte överallt och inte för alla läkare.**

Han är kritisk, ombudsman Ragnar Kristensson vid Läkarförbundet, som nu tagit fram en ny vägledning för skyddsombuden bland läkarna. En vägledning som till stor del är inriktad på att ge praktiska tips om hur skyddsombuden ska kunna göra arbetsmiljöarbetet effektivare.

– Den nya vägledningen är ett resultat bland annat av läkarnas ansträngda arbetsvillkor. En hög arbetsbelastning i kombination med försämrade möjligheter att själv styra och planera det dagliga arbetet har för många läkare lett till kronisk stress och uppgivenhet. Det är angeläget att det blir en ändring, menar Ragnar Kristensson och understryker vilken viktig roll skyddsombuden spelar.

Samtidigt betonar han att skyddsombudet inte ska ta på sig arbetsgivarens ansvar. Skyddsombudet ska påtala brister och följa upp att dessa undanröjs, inte ta ansvar för verksamheten.

Huvudansvaret för arbetsmiljön lig-

ger hos arbetsgivaren. Denne ska planera och styra verksamheten så att arbetsmiljön är bra, det vill säga »vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall», står det i Arbetsmiljölagen.

Lagen är tvingande och om reglerna inte följs kan arbetsgivaren tvingas betala höga vitesbelopp.

»Katalog» för en bra psykosocial arbetsmiljö

Ragnar Kristensson påpekar att ett av de viktigare kraven är att arbetsgivaren ska föranstalta om företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver, ett annat att anpassa förhållandena efter de anställdas särskilda förutsättningar.

En arbetsgivare kan inte undvika att göra skäliga förbättringar i arbetsmiljön genom att hänvisa till att han inte har råd.

Kraven på arbetsgivaren är desamma oavsett om verksamheten är privat eller offentlig.

Mot bakgrund av flera undersökningar som gjorts kring läkarnas arbetsvillkor framhåller Ragnar Kristensson vikten av en bra psykosocial arbetsmiljö. Han hänvisar till Arbetarskyddsstyrelsen, som har ställt upp kriterier för en verksamhet med goda psykosociala arbetsbetingelser och får då fram följande »katalog»:

- Det ska finnas tydliga verksamhets- och arbetsmiljömål, förankrade hos personalen.

- Tydlig fördelning av arbetsuppgifter och befogenheter.

- Ledning och arbetsledare ska kunna lyssna, föra svåra samtal, hantera konflikter och ge återkoppling till personalen.

- De anställda har möjlighet att påverka sina egna arbetsuppgifter och medverka i förändrings- och utvecklingsarbete.

- De anställda får information som rör den egna arbetssituationen och verksamheten i sin helhet.

- De anställda har anpassade arbetsuppgifter som ger utrymme för egen utveckling.

- En arbetsgemenskap med trygghet och social samhörighet.

- Tillit till ledningens förmåga att driva verksamheten.

Tom Ahlgren

Fotnot: Ragnar Kristensson påpekar »att vägledningen med fördel kan läsas av alla som är intresserade av att förbättra läkarnas arbetsliv».

Den finns på Läkarförbundets hemsida med adress www.slf.se under Doktors sida.

Läkarförbundet ger en rad praktiska tips till sina skyddsombud.

1. Se till att få erforderliga kunskaper inom arbetsmiljöområdet. Ta kontakt med den lokala läkarföreningen eller SACO-föreningen om lämpliga kurser. Även arbetsgivaren brukar ordna kurser. SACO centralt ordnar arbetsmiljökurs och Läkarförbundet håller arbetslivskurser.

2. Bygg upp nätverk inom läkarkollektivet och med företrädare för andra förbund. Ha kontakt med Yrkesinspektionen och företagshälsovården.

– Det sägs att ensam är stark, men det gäller ofta inte i arbetsmiljöfrågor, kommenterar Ragnar Kristensson.

3. Förankra frågorna där det behövs förändringar. En enig läkar- eller personalgrupp har lättare att få gehör för sina synpunkter.

4. Strategin bör vara långsiktig ef-

Praktiska tips till läkarnas skyddsombud

ttersom det är lättare att få till hållbara förändringar med tålmodigt arbete än genom akuta insatser.

5. Ta inte på dig arbetsgivarens ansvar. Påtala brister och följ upp att de undanröjs.

6. Idag är det vanligt att klinikombuden har uppgifter både inom arbetsmiljöområdet och övriga anställningsfrågor. För att ett klinikombud ska ha formell status som skyddsombud är det viktigt att arbetsgivaren och Arbetarskyddsstyrelsens skyddsombudsregister underrättas om att denne också är skyddsombud.

7. Hänvisa läkarkollegor att i första hand själva ta kontakt med den berörde chefen för att lösa ett aktuellt arbetsmiljöproblem.

8. Lagar i all ära, men ofta kan man på informella vägar nå fram till bra resultat.

9. Effektivitet, lönsamhet och god arbetsmiljö hör ofta ihop. En läkare som är borta från arbetet på grund av dålig arbetsmiljö kostar mycket pengar samtidigt som patientarbetet blir lidande.

Att påpeka att en bättre arbetsmiljö ofta är lönsam kan göra arbetsgivaren mer positiv till förbättringar.

10. Samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda är en hörnsten i hur risker i arbetet ska undanröjas. Alla vinner på det. Därför är det en viktig uppgift för skyddsombudet att arbeta för ett utvecklat samarbete med arbetsgivarens företrädare.