

Göteborgs universitet
Sociologiska institutionen.

Skyddsombudet och Arbetsmiljön

Är det av betydelse för organisationen att skapa ett attraktivt arbetsklimat för skyddsombuden?

Eva-Lena Lundström
Uppsatsarbete 10 poäng
Programmet för personal- och arbetslivsfrågor
Sociologi C-kurs 2004
Handledare Tomas Berglund

Abstract

Författare Eva-Lena Lundström

Titel: *Skyddsombudet och Arbetsmiljön - Är det av betydelse för organisationen att skapa ett attraktivt arbetsklimat för skyddsombuden?*

Programmet för personal- och arbetslivsfrågor

Sociologi C-uppsats 2004

Temat för uppsatsen är skyddsombudens situation på arbetsplatsen. Syftet med studien har varit att undersöka ombudens situation i relation till arbetsgivare, arbetskamrater men även ombudens möjligheter till påverkan. Uppsatsen har fokuserat på intervjupersonernas egna upplevelser. Metoden har varit kvalitativ med personliga intervjuer efter ett semistrukturerat frågeformulär. I teoriavsnittet har jag använt en socialpsykologisk utgångspunkt. I samband med skyddsombudsuppdraget tillkommer nya förväntningar på individen och därmed en ny roll i gruppen. Förutom det positiva i att känna sig utvald och många gånger få en ledande position kan ombudet hamna i konflikt både med arbetsgivare och kamrater. Skyddsombudets uppgift är att medverka till en förbättrad arbetsmiljö för de anställda. Detta kan leda till problem med arbetsgivaren eftersom dessa åtgärder ofta innebär en kostnad för denne. Konflikten med arbetskamraterna kan bero på den förändrade rollen men även uppstå i samband med att förändringar ska genomföras.

Resultatet från mina intervjuer bekräftade tidigare studier som visar på väsentligen större svårigheter för skyddsombud på små företag. De intervjuade framhävde att de upplever uppdraget som svårt och många gånger konfliktartat med varierande möjligheter till påverkan och samverkan med företagsledningen. Analysen visar att skyddsombudsrollen är svår vilket till stor del beror på faktorer i omgivningen. Brist på kunskap i arbetsmiljöfrågor är markant både hos företagsledning och anställda vilket leder till att ombudet inte får tillräckligt med respons i sitt arbete. Det krävs utbildningsinsatser på alla nivåer i samhället i arbetsmiljöfrågor samt ökat stöd för ombuden.

Förord

Ett stort tack till alla intervjuade för att de har tagit av sin tid och generöst delat med sig av sina tankar om och erfarenheter av uppdraget som skyddsombud.

Tack till Tomas Berglund som tålmodigt och engagerat handlett mig under produktionen av denna uppsats.

Jag vill också tacka Industrifacket avd.9 för att de stöttat mig och därigenom gjort det möjligt att genomföra denna undersökning.

Särskilt tack till det regionala skyddsombudet Jarle Andersen som var min samtalspartner i arbetsmiljöfrågor och som gav mig idén till denna uppsats. Hans plötsliga bortgång har skapat ett stort tomrum. Hans minne kommer alltid att finnas kvar i mitt hjärta. Det är en stor sorg för mig att han inte fick se den färdiga uppsatsen.

Jarle, denna uppsats tillägnar jag därför dig!

Innehållsförteckning

Inledning.....	2
Disposition.....	2
Syfte och frågeställningar.....	3
Bakgrund	3
Historik.....	3
Regionalt skyddsombud	4
Huvudskyddsombud.....	6
Skyddskommitté.....	6
Skyddsombud	7
Skyddsombudet arbetsområden.....	8
Systematisk arbetsmiljö.....	9
Skyddsombudets arbetsuppgifter	10
Problemområden i dag	11
Tidigare forskning	12
Rollen som skyddsombud av Lisa Keisu Lennerlöf.....	12
Hur fungerar arbetsmiljöarbetet av Landsorganisationen i Sverige,.....	13
Skyddsombudets värld av Birgitta Imander 1999, C- uppsats på Uppsala Universitet	14
Tre tusen LO-skyddsombud om den psykosociala arbetsmiljön av LO:s arbetsmiljögrupp 2002.....	14
Teori	15
Grupper.....	16
Normer i grupper	16
Roller	17
Rollförväntningar	18
Rollkonflikt	19
Intressekonflikt.....	20
Arbetsledare och mellanchefer.....	21
Status	21
Mindre företag.....	22
Metod.....	23
Material och urval	24
Tillvägagångssätt.....	24
Etikdiskussion	26
Resultat och Analys.....	26
Utbildning med anknytning till skyddsombudsuppdraget	27
Förbättring av utbildningen.....	28
Skyddsombudets arbetsuppgifter	29
Skyddsombudets arbetssituation	30
Arbetsgivaren	31
Skyddsombudets möjligheter till inflytande	34
Arbetskamrater	35
Funderingar kring att avsäga sig uppdraget	36
Diskussion	37
Förslag till fortsatt forskning.....	38
Litteraturlista	39
Bilaga	

Inledning

I dag är problemet med långvariga sjukskrivningar något som kostar samhället stora pengar. I arbetsmiljöverkets undersökning uppger (Di.se 20040126) 340 000 personer att de är sjukskrivna på grund av mobbning och trakasserier. Detta gör att frågan om företagets arbetsmiljö blir allt viktigare. Ett sätt att förbättra arbetsmiljön är att stärka skyddsombudens ställning i företaget. Skyddsombudet har en viktig funktion i arbetet att förbättra arbetsmiljön för de anställda. Enligt arbetsmiljölagen har skyddsombudet ett brett ansvarsområde, som t ex planering vid inköp av maskiner, skyddsronder, psykosociala frågor och olycksfall.

Min frågeställning i uppsatsen är hur skyddsombuden själva upplever sitt ansvarsområde. Genom att ha tagit på sig detta förtroendeuppdrag påverkas relationen till både arbetsgivare och arbetskamrater. Hur upplever skyddsombudet sin dubbla roll dels som lojal arbetstagar, dels som kritisk granskare av arbetsmiljön. Det är svårt att rekrytera skyddsombud och svårt att få dem att behålla uppdraget under en längre tid. Detta problem har Industrifacket uppmärksammat och därför gett mig uppdraget att undersöka det i min C- uppsats.

Disposition

Uppsatsen är strukturerad efter följande:

Nedan följer ett bakgrundsavsnitt som beskriver utförligt arbetsområden och uppgifter för regionala skyddsombudet, huvudskyddsombudet, skyddskommitté och lokala skyddsombudet. I metodavsnittet diskuteras skälen till varför jag valt en viss metod samt det praktiska tillvägagångssättet vid materialinsamlingen.

I resultatanalysen tolkas och relateras det empiriska materialet i relation till den teoretiska ramen samt förs en avslutande diskussion.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka problem skyddsombudet själv ser i förhållande till arbetskamrater, arbetsgivare och arbetsuppgifter som skyddsombud. Syftet är också att undersöka vilka orsaker som gör att man inte vill fortsätta med sitt förtroendeuppdrag.

Frågeställningarna är följande:

Hur ser skyddsombudet på sin relation till arbetskamraterna?

Hur upplever skyddsombudet sin relation till arbetsgivaren och sina möjligheter att kunna påverka denne?

Vilka faktorer leder fram till att man avsäger sig uppdraget?

Dessa frågeställningar har arbetats fram i samarbete med Industrifacket och där man har bett om att fokus skall vara på problemen som skyddsombuden upplever med sitt uppdrag.

Bakgrund

Historik

Den första arbetarskyddsförfattningen kom till 1881 (Lennerlöf 1981, s 11-12). Förordningen handlade om barnarbete i fabrik och hantverk. 1889 kom en mer allmängiltig arbetarskyddslagstiftning mot arbetsskada och det skapades en statlig yrkesinspektion. Den lagen ersattes 1912 av en lag om arbetarskydd och gav också arbetstagarna möjlighet att utse representanter som skulle samarbeta med yrkesinspektionen. 1949 förnyades arbetarskyddslagen och det blev obligatoriskt att utse skyddsombud på arbetsplatser med minst fem anställda samt att inrätta skyddskommittéer på företag med minst 50 anställda. Fackförbunden kritiserade att yrkesinspektionen inte hade tillräckliga resurser eller inte vågade pressa arbetsgivarna. 1963 ändrades arbetarskyddslagen att också gälla statlig och kommunal verksamhet samt förvaltning som inte drivs i förvärvssyfte.

Under 1970-talet infördes i lagen att skyddsombud får rätt att avbryta arbete under vissa situationer. Detta betydde att skyddsombudets befogenheter utvidgades från tidigare. 1978 fattades beslut om grundförfattningen för arbetsmiljölagen. I lagen finns grundläggande föreskrifter om hur arbetsmiljömål ska kunna förverkligas. Den är allmänt utformad och orsaken till detta är att lagen ska gälla hela arbetslivet med dess skilda verksamhetsgrenar och

skiftande arbetsformer. Dessutom ger lagen möjlighet att kunna anpassas efter teknisk och social utveckling i samhället enligt (Gullberg 2001, s 19).

På 1990-talet blev frågor om arbetsorganisation och innehåll framhävda i lagen. Dessutom infördes bestämmelser om arbetsgivarens ansvar för systematiskt arbetsmiljöarbete och att arbetsplatsen har anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. 2001 slogs Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen samman till en myndighet: Arbetsmiljöverket. Detta betyder att lagen ändrades där Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen nämns (Gullberg 2001, s 20).

Bakgrunden i uppsatsen är uppdelad efter olika nivåer som man kan arbeta med arbetsmiljö. Det finns olika nivåer på förtroendeuppdrag när det gäller arbetsmiljöfrågor: regionalt skyddsombud, huvudskyddsombud, skyddskommitté och lokalt skyddsombud. I bakgrundsdelen är även inskrivet informationen från min informantintervju med Jarle Andersen .

Regionalt skyddsombud

Syftet med regionala skyddsombud är att de skall aktivera det lokala skyddsarbetet och inte bara kontrollera eller inspektera verksamheten på företaget. För att redogöra för skyddsombudens arbetsuppgifter har jag valt att intervjua Jarle Andersen som arbetar som regionalt skyddsombud på Industrifacket sedan 1999. Det gav mig en god överblick när det gäller de olika arbetsuppgifterna som skyddsombuden och det regionala skyddsombudet har. Det regionala skyddsombudet får sin lön från de fackliga organisationerna. Lönen i sig kommer från arbetsgivaravgifter men pengar kommer även ifrån arbetsmiljöfonden (Steinberg 1995, s 73).

Enligt Jarle Andersen är det viktigaste arbetet för ett regionalt skyddsombud att se till att mindre arbetsplatser med färre än 50 anställda eller arbetsplatser utan skyddskommitté efterlever arbetsmiljölagstiftningen. Det är även viktigt att kunna vara ett stöd och ”back up” för alla skyddsombud i regionen. Det Andersen arbetar mest med är fysiska skyddsronder och företagsbesök.

”De arbetsgivare som är riktigt dåliga kommer ibland med hot men kan även kasta ut en från företaget fastän man har laglig rätt att gå in på arbetsplatsen”.

Andersen tror att detta agerande beror på okunskap hos arbetsgivarna. Arbetsgivaren har inte laglig rätt att motsätta sig att ett regionalt skyddsombud får tillträde till arbetsplatsen (Steinberg 1995, s 73). Dessutom menar Andersen att man behöver vara psykiskt stark så att man inte bär med sig arbetet hem efter arbetsdagens slut.

Vid skyddsronden börjar han med att ställa teoretiska frågor. Det innebär att han vill se företagets papper om arbetsmiljön t ex policydokument, handlingsplaner m m. Efter att ha gått igenom dessa dokument har han fått ett grepp om hur mycket man arbetar med arbetsmiljön på företaget. Sedan går han ut och tittar på den fysiska arbetsmiljön. När han är i arbetslokalen tittar han på olika saker t ex utrymningsvägar, att nödstopp sitter rätt på maskinen m m. Arbetsmiljölagstiftningen säger att skydds rond ska vara återkommande. Det innebär att den ska göras två gånger om året. Handlingsplaner ska upprättas en gång om året. Detta förutsätter att det finns skyddsombud på arbetsplatsen. Som regionalt skyddsombud har han 183 företag att besöka. Det betyder att han besöker företagen cirka en gång om året.

Det finns enligt Andersen en överkommelse mellan fack och arbetsgivare att det regionala skyddsombudet tillsammans med arbetsgivaren har ansvar för att utbilda skyddsombuden. Arbetsgivarna och facken har genom sina arbetsmiljöorgan tagit fram studiematerial om arbetsmiljön avsedda för skyddsombud och arbetsledare. Materialet innehåller information om effekten av den fysiska och psykiska arbetsmiljön på individen, kunskap om lagar och avtal, vilken roll arbetsmiljöinspektionen har samt vilka som är ansvariga för arbetsmiljöfrågor på företagen (Steinberg 1995, s 85). Facket anordnar en grundutbildning på fyrtio timmar i arbetsmiljö. Man erbjuder även riktade utbildningar om t ex ergonomi och social arbetsmiljö. Den utbildning som skyddsombuden genomgår är något som alla borde få ta del av tycker Andersen.

Det beror på att arbetsmiljölagen ställer krav på samverkan mellan alla anställda och arbetsgivaren och detta innebär att anställda bör veta vad företaget arbetar med vad gäller arbetsmiljön. Skyddsombuden borde få ännu mer utbildning men så långt har vi dock inte kommit i avtalsförhandlingarna menar Andersen. Han säger vidare att lagstiftarna mest är intresserade av att fackföreningarna och arbetsgivarna kommer fram till en lösning utan deras inblandning.

Huvudskyddsombud

När det finns mer än ett skyddsombud på arbetsplatsen ska det utses ett huvudskyddsombud. Denne har till uppgift att vara en sammanhållande länk mellan skyddsombuden och att företräda dem utåt. Det är dessutom vanligt att huvudskyddsombudet är sammankallande för de andra skyddsombuden på företaget och ger dem översiktlig information om vilka arbetsmiljöfrågor som är aktuella. Det ingår i huvudskyddsombudets uppgifter att företräda skyddsombuden genom att vara med i skyddskommittéer, planeringsgrupper men även ha kontakt med företagshälsovården (Steinberg 1995, s 70).

Skyddskommitté

Om det finns mer än femtio anställda på företaget ska det finnas en skyddskommitté med representanter från både arbetsgivare och anställda. Det kan även bildas en skyddskommitté om företaget har mindre än 50 anställda om arbetstagarna begär detta (Arbetsmiljölagen 2002, s 59). Kommitténs viktigaste uppgift är att delta i bevakandet av att arbetsmiljöarbetet fungerar enligt arbetsmiljölagen. I kommittén ska man arbeta för en bra arbetsmiljö både vad det gäller den fysiska och den psykiska miljön. Arbetet ska även omfatta de organisatoriska förhållandena.

”Teknik, arbetsorganisation och arbetsförhållanden skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall” (Skyddsombudsboken 2001, s 21).

Skyddskommittén ska granska löneförmåner och hur arbetstiden förläggs på arbetsplatsen. Man ska även sträva efter variation, social kontakt och ett sammanhang i de enskilda arbetsuppgifterna. *”Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar”* enligt Arbetsmiljölagen 2 kap 1§

Skyddskommittéer har utsatts för mycket kritik beroende på att vissa arbetsgivare har lämnat arbetsmiljöfrågorna till skyddskommittén i stället för att lösa dem i själva organisationen. De regler som finns innebär att kommittén ska vara ett stöd för arbetsgivaren i planeringen av arbetsmiljön (Steinberg 1995, s 45).

Skyddsombud

Arbetsmiljölagen bygger på att arbetsgivaren och de anställdas skyddsombud kan samverka för att få en bra arbetsmiljö. Det finns ett lagligt krav att när minst fem anställda regelbundet finns på en arbetsplats ska arbetarna utse ett eller flera skyddsombud eller om arbetsplatsen är särskilt riskfylld ska ombud utses även om det finns färre än fem anställda. Skyddsombudet blir valt av sina medarbetare på företaget och av facket. Arbetsgivaren har inte något inflytande över valet av skyddsombud.

Ofta utses skyddsombudet på ett medlemsmöte för facket eller på ett årsmöte. Det är viktigt att valet av skyddsombud följer den fackliga klubbens stadgar. Skyddsombudet brukar väljas på tre år. Om valet inte har skett på stadgeenligt sätt kan arbetsgivaren häva beslutet och då har skyddsombudet inte rätt till de befogenheter och rättigheter som Arbetsmiljölagen ger (Steinberg 1995, s 60). Även om man inte tillhör en facklig organisation ska man ha chans till att kunna vara med och påverka valet av skyddsombud.

Det finns en poäng med att skyddsombudet väljs av sina arbetskamrater. Det är meningen att personen ska vara nära arbetstagarna. Genom detta är det enklare att kunna stimulera ett intresse för arbetsmiljö men också en närhet till de personer som skyddsombudet verkar för (Steinberg 1995, s 58). Det viktigaste verktyget som skyddsombudet har är rätten att påtala arbetsgivarens brister och begära åtgärder hos denne. Enligt Sjögren i tidningen Lag och avtal anser man att skyddsombud är tysta diplomater som strävar efter samförstånd med arbetsgivaren.

Skyddsombudet har rätt att utföra sitt uppdrag på betald arbetstid. Därför har arbetsgivaren små möjligheter att hindra ett skyddsombud från att ta ledigt för aktiviteter som har med uppdraget att göra. Detta betyder att arbetsgivaren blir tvungen att betala skadestånd om han hindrar skyddsombudet i dennes utövning av uppdraget (Lag och avtal 1993/2, s 9-12).

När det gäller att arbeta som skyddsombud på små företag känner många anställda att kraven blir för stora och att det finns svårigheter på arbetsplatsen att kunna utöva sitt uppdrag fullt ut. Det leder till att på små företag är det inte så många anställda som är intresserade av att bli skyddsombud. *”Är det dåliga förhållanden på ett företag är det lokala skyddsombudet rädd att riskera sin anställning”* säger Andersen i informantintervjun. Problem har blivit större under de senaste åren. En orsak är att Miljöpartiet kom överens med de borgerliga partierna

om att arbetsgivaren inte behöver ha något giltigt skäl för att avskeda anställda på företag med färre än 10 anställda.

Skyddsombudet arbetsområden

Arbetsgivaren har enligt skriften "Systematisk arbetsmiljö" en möjlighet att utse en person med delegerat ansvar för arbetsmiljö. Denna person ska bidra till ett förebyggande arbete och att en god arbetsmiljö eftersträvas. Skyddsombudet har också rätt att veta vem hon/han ska vända sig till i olika situationer (Eriksson 2003, s 8).

Om arbetsgivaren vägrar att samarbeta så är det fritt fram för skyddsombudet att begära att Arbetsmiljöverket ingriper eller att be sin fackliga klubb att ingripa. Man kan även begära lokala förhandlingar om detta.

Det naturliga tillvägagångssättet är att skyddsombudet i första hand tar upp frågan med den arbetsledare som är närmast ansvarig. Om detta inte skulle fungera så skall skyddsombudet vända sig till någon som är arbetsgivarrepresentant högre upp i organisationen. När skyddsombudet har tagit upp problemet med antingen arbetsledaren eller arbetsgivarens representant är de skyldiga att lämna ett kvitto till skyddsombudet på dennes framställning. Sedan har arbetsgivaren ett visst andrum innan han måste åtgärda problemet. När arbetsgivaren sedan genomför förbättringar så kvittas detta. Även när arbetsgivaren på eget initiativ gör förbättringar ska det lämnas skriftlig besked till skyddsombudet. Arbetsgivaren har skyldighet att utan dröjsmål ange vilka åtgärder han tänker vidta (Eriksson 2003, s 9).

En viktig del i skyddsombudets uppgifter är att övervaka arbetsmiljön för att kunna ingripa om risker för olycksfall eller sjukdom skulle upptäckas. Skyddsombudet har rätt att stoppa arbetet enligt 6 kap 7§ Arbetsmiljölagen (AML). Skäl för att stoppa arbetet är t ex när en situation innebär allvarlig risk för liv och hälsa, kroppsskador eller vid ensamarbete. Det är skyddsombudet som avgör om arbetet ska avbrytas eller inte och detta ska respekteras både av anställda och av arbetsgivaren. I sådana situationer har skyddsombudet samma befogenhet som arbetsledaren. När skyddsombudet tar ställning till om arbetet ska stoppas eller inte så måste han kunna motivera sitt beslut.

Om det skulle visa sig vara ett felaktigt stopp har de anställda som följt stoppet inte rätt till sin lön (Arbetsdomstolen (AD) 1979:164 -165). Om beslutet berodde på en felbedömning

men ändå framstår som förståeligt kan skyddsombudet få rätt i sitt beslut. Då förlorar arbetarna inte sin lön. Det gäller inte bara pågående arbete utan även arbete som ännu inte har påbörjats (AD 2002 nr 98). Skyddsombudet kan aldrig drabbas av uppsägning eller skadestånd från arbetsgivarens sida om stoppet visade sig vara felaktigt och lett till skada för arbetsgivaren.

Skyddsombudet skall delta vid planering av förändringar och nybyggnation av lokaler, förändring av arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisationen liksom vid införande av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombudet om förändringar av betydelse för arbetsförhållandena inom ombudets område. Skyddsombudet ska delta aktivt i det förebyggande arbetet och har tystnadsplikt när det gäller t ex yrkeshemligheter, arbetsmetoder, affärsförhållanden, enskilda personers förhållanden eller uppgifter av betydelse för landets försvar. Skyddsombudet har dock alltid rätt att diskutera uppgifter med styrelsen i sin fackliga organisation och då omfattas de av samma tystnadsplikt (Steinberg 1995, s 101).

Arbetsgivaren har ansvar för rehabilitering av anställda och anpassning av arbetsplatsen. Det ska göras i samarbete med företagshälsovården. Skyddsombudet ska enligt AML vaka över arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete genom att se till att de fullgör sitt ansvar för rehabilitering. En facklig företrädare ska även delta i arbetsgivarens rehabiliteringsutredningar under förutsättning att den anställde medger detta (Nilsson 2002, s 38).

Systematisk arbetsmiljö

Vad är då systematiskt arbetsmiljöarbete? – ”att i det dagliga arbetet fatta beslut och vidta åtgärder så att de anställda varken skadas, blir sjuka eller far illa på annat sätt.”

(Arbetsmiljölagen 2002, kap 3, 2§)

Arbetsmiljöarbete innebär inte bara frågor av ”teknisk” karaktär. Det innebär även att vara uppmärksam på och ta hänsyn till både psykologiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen. Det gäller även att vara uppmärksam på arbetsmiljön på andra platser än själva arbetsplatsen t ex under transporter eller när man arbetar i andras hem. Det bör även finnas målsättning och rutiner för arbetsmiljöarbetet.

Enligt Arbetsmiljölagen skapar ett systematiskt arbetsmiljöarbete följande positiva effekter för företaget:

*”Stress, driftstörningar och kvalitetsförsämringar undviks
Ordning och reda skapas i företaget
Sjukskrivningarna minskar
Företaget kan lättare behålla och rekrytera personal
En bra arbetsmiljö ger ett gott anseende ” (Arbetsmiljölagen 2002, s 33).*

I det systematiska arbetsmiljöarbetet har alla ett ansvar, arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud. Arbetsgivaren har huvudansvaret för att det systematiska arbetsmiljöarbetet utförs på rätt sätt. Det innebär enligt Andersen att

”företagets chef måste känna till arbetsmiljölagen, arbetsmiljöregler, förordningar, föreskrifter och avtal som styr så att arbetet läggs upp på ett bra sätt”

Han säger i informantintervjun att det finns problem på arbetsplatser med lågutbildade mellanchefer som inte kan lagen om arbetsmiljön. I artikeln från tidningen ”Du och jobbet” (20010312) tas upp att vart tredje skyddsombud tycker att det är obehagligt att påtala brister för arbetsledningen eftersom man oroar sig för att få motangrepp från chefen.

De anställda är också skyldiga att bidra genom att berätta om t ex tillbud och olyckor, risker och sjukdomar. Skyddsombud har rätt att göra egna undersökningar av arbetsförhållandena (Arbetsmiljölagen 2002, 2§). Det finns flera metoder för att upptäcka arbetsmiljöproblem:

- skyddsronder
- intervjuer med medarbetare och arbetsledare
- frågeformulär till de anställda
- mätningar av buller och strålning m m (Arbetsmiljölagen 2002, 2§)

Skyddsombudets arbetsuppgifter

I skyddsombudets uppgifter ingår att övervaka t ex arbetstempot i olika arbetsuppgifter, skilda förutsättningar för grupparbete men även ensamarbete och minderårigas arbete. En annan viktig fråga är arbetstidens längd och förläggning t ex nattvila, raster och pauser. Inom dessa områden har skyddsombudet rätt att ur arbetsmiljösynpunkt delta i planering av varje punkt. Det är också självklart att skyddsombudet ska vara närvarande vid förrättningar som tillsynsmyndigheter utför inom skyddsombudets arbetsområde. Ombudet har även rätt att närvara vid brandsyn enligt räddningstjänstlagen (Gullberg 2001, s 185). I vissa kungörelser ställs krav på att skyddsombudet ska hållas särskilt underrättat.

Ett annat viktigt område är miljöfarligt avfall. Om det påverkar arbetsmiljön har skyddsombudet rätt att vara med i planeringen av de åtgärder man tänker vidta. När det gäller kameraövervakning ska antingen skyddsombudet, skyddskommittén eller organisation som företräder de anställda ges tillfälle att yttra sig till länsrätten. Om det uppstår en arbetsskada på arbetsplatsen ska skyddsombudet medverka när det gäller anmälan. Även i utredningar av arbetsskadeersättning har skyddsombudet en viktig funktion att fylla.

En skydds rond måste genomföras med någon som har tillräckliga befogenheter för att kunna fatta beslut om åtgärder, enligt Jarle Andersen. Det betyder ofta att det är produktionschefen eller VD som följer med på skydds ronden på arbetsplatsen. Detta system fungerar inte om företagets huvudkontor ligger någon annanstans i världen. Orsaken är att alla ekonomiska beslut fattas centralt. Det betyder att inte ens VD kan besluta om direkta resurser eftersom det måste godkännas på högre ort. Det gör att skydds ronderna inte fungerar på det sätt som är avsett. Om man upptäcker ett fel under skydds ronden ska det omedelbart fastställas så att det kan bli åtgärdat. Arbetsmiljöinspektionen ger i regel maximalt sju dagar för att vidta åtgärder. Om dessa inte är utförda inom denna tid så yrkar inspektionen på straffansvar för arbetsgivaren, enligt intervju med Jarle Andersen

Problemområden i dag

Psykosociala problem blir allt vanligare i dag. *”När det gäller psykosociala frågor är de svårare att angripa eftersom de handlar om känslor och åsikter ”* enligt Andersen.

Mobbning och trakasserier är vanliga problem på arbetsplatserna. Det beror enligt Andersen på att man har slimmat organisationerna väldigt mycket. Alla har allt mer arbetsuppgifter att utföra. Är det någon som inte riktigt klarar tempot blir den ofta mobbad eller illa behandlad. Tidningen Du och jobbet (20030915) har gjort en tio- i- topplista över de ärenden som skyddsombuden tar upp. Den visar att ärenden om psykosociala frågor och ergonomi är vanligast. Något som Andersen föreslår att man kan göra åt problemen är t ex att ha en organisation som fördelar arbetsuppgifterna bättre. Önskvärt vore att företagen inte hade så stora krav på vinst enligt Jarle Andersens. Föreskriften ”Kränkande särbehandling” handlar om mobbning och trakasserier men enligt Jarle Andersen är den mycket luddigt skriven. Den ger inga konkreta förslag om hur man ska lösa problemen. Dessutom ställer den inga krav på dokumentation vilket gör att det är svårt att ha kontroll på hur arbetsgivaren arbetar med dessa frågor. Därför är det komplicerat att uppnå någon förändring. Behovet av förändring är

däremot mycket stort vilket en artikel i tidningen Di.se (2004126) belyser ” 340000 svenskar uppger sig vara mobbade och trakasserad på sin arbetsplats. Mobbningen ligger bakom många långtidssjukskrivningar och beräknas kosta samhället minst 20 miljoner kronor varje år”, enligt Arbetsmiljöverkets undersökning.

Jarle Andersen tror att det finns några faktorer som gör att man inte vill arbeta som skyddsombud. Dels att man inte vill känna sig utsatt, dels att man inte vill ställa krav gentemot arbetsgivaren. Det innebär också att man får en stor arbetsbelastning eftersom man ska arbeta lika mycket som tidigare samtidigt som man ska utföra sitt uppdrag. Eftersom arbetskamraterna har svårt att framföra krav till arbetsgivaren är det lätt att förvänta sig att skyddsombudet ska fixa det i stället. Den naturliga gången är att de anställda själva tar upp problemen med arbetsgivaren. Positiva sidor av att vara skyddsombud tror Andersen är den respekt och uppskattning som man kan få från arbetsgivare och arbetskamrater

Tidigare forskning

I mitt avsnitt om tidigare forskning har jag hittat och studerat fyra olika rapporter som tar upp skyddsombudens situation. Den första heter *Rollen som skyddsombud* och är gjord av Lisa Keisu Lennerlöf år 1981, SACO/ SR. Den andra rapporten är skriven av LO 1997 och heter *Hur fungerar arbetsmiljöarbetet*. Den tredje är en C –uppsats från Uppsala Universitet och heter *Skyddsombudets värld* från 1999 av Birgitta Imander. Den sista är en rapport som heter *Tre tusen LO-skyddsombud om den psykosociala arbetsmiljön* och är skriven av LO:s arbetsmiljögrupp 2002.

Rollen som skyddsombud av Lisa Keisu Lennerlöf

Denna rapport är från 1981 och är en studie av 257 skyddsombud. I förordet tar man upp betydelsen av Medbestämmandelagen och Medbestämmandeavtalet vilka ska komplettera Arbetsmiljölagen. Detta innebär en utvidgning av skyddsombudens ansvarsområden samt ett nytt sätt att samspela med de övriga fackliga organisationerna.

På grund av skyddsombudets utvidgade uppgifter startade SACO/SR en arbetsmiljöutbildning på 70-talet. Fokus på utbildningen blev skyddsombudets roll. Det hade nämligen visat sig att många skyddsombud inte hade tillräckligt med kunskaper om lagar och föreskrifter.

Dessutom redovisade många skyddsombud besvikelse över brist på stöd från

Yrkesinspektionen (Arbetsmiljöinspektionen) och företagshälsovården. Dessutom upplevdes

många arbetsgivare vara okunniga och ha ett bristande intresse av att satsa på arbetsmiljö. Skyddsombuden upplevde också svårigheter att aktivera sina egna medlemmar. Även de lokala facken satsade för lite på arbetsmiljön. De slutsatser som rapporten kom fram till var att:

- förbättra lagar, föreskrifter och avtal
- företagshälsovården och yrkesinspektionen behöver aktiveras
- arbetsgivare behöver gå en obligatorisk utbildning
- skyddsombudet måste få bättre stöd från de lokala fackliga organisationerna

Hur fungerar arbetsmiljöarbetet av Landsorganisationen i Sverige,

I LO:s enkätundersökningen från 1997 deltog 3100 skyddsombud och lika många vanliga medlemmar. För att arbeta systematiskt med arbetsmiljö måste det finnas åtgärdsprogram och handlingsplaner på varje arbetsplats. I undersökningen uttrycker femtio procent av skyddsombuden att det finns sådana åtgärds/handlingsplaner för arbetsmiljön. Däremot verkar det finnas en skillnad mellan stora och små företag. Med små företag menas de med färre än femtio anställda och på dessa saknas ofta åtgärdsprogram.

På frågan om arbetsledarna har utbildning i arbetsmiljöfrågor är det trettio procent som uppger att de vet att arbetsledarna har utbildning. Samtidigt säger en stor andel att få eller inga arbetsledare har fått sådan utbildning. LO som har skrivit rapporten tycker att detta är mycket oroande på grund av att det ofta är arbetsledarna som har det direkta ansvaret för arbetsmiljön.

I undersökningen har det kommit fram att många skyddsombud upplever osäkerhet om i vilken utsträckning företagsledningen arbetar med arbetsmiljöfrågor. Det man är osäker på gäller organisationen av arbetsmiljöarbetet samt yrkesinspektionens roll. LO tror att en bidragande faktor till denna osäkerhet är okunskap eller avsaknad av avtal på arbetsmiljöområdet. En orsak till detta kan vara att parterna inte samverkar i samma utsträckning som tidigare. Det medför att skyddsombudets roll förändras men även deras möjligheter till inflytande och insyn påverkas på ett negativt sätt. En annan bidragande faktor är i dagens samhälle att ägarbyten och strukturförändringar sker snabbare. LO tycker att det är viktigt att arbetsmiljöfrågor inte enbart hanteras av arbetsgivaren utan att även medlemmar och skyddsombud har möjlighet att arbeta med dessa problemfrågor.

Skyddsombudets värld av Birgitta Imander 1999, C- uppsats vid Uppsala Universitet

Uppsatsen bygger på intervjuer med fyra olika skyddsombud och är gjord vid Statens Veterinärmedicinska anstalt. Syftet med själva uppsatsen var att studera skyddsombudets värld, roll, uppdrag och relation till medarbetare. I studien ingick även att studera medarbetarnas syn på skyddsombudets uppdrag. I uppsatsen har Imander fokuserat på olika nyckelord som hon använder i uppsatsen. Nyckelorden är rollkonflikt, kompetens och möjligheter till inflytande. Ett av hennes resultat gäller svårigheterna med rekrytering av skyddsombud. Det är svårt att få folk att ställa upp på uppdraget och det blir svårare ju högre upp hierarkin man kommer. Dessutom är själva valet av skyddsombudet ofta diffust. En annan orsak till det låga intresset för uppdraget är att det inte är sammankopplat med någon särskild status utan snarare kan bli en belastning för karriären. Ett annat problemområde är de psykosociala frågorna. Flera av de intervjuade skyddsombuden har inte fått någon mer omfattande utbildning i ämnet. Det gör att de känner att de har för lite kunskap men också för litet tid för att kunna driva vissa frågor. Vad gäller relationen till arbetskamraterna så har skyddsombuden sällan någon uppfattning om hur arbetsgruppen ser på rollen. Merparten av medarbetarna har inte några synpunkter på uppdraget utan tycker bara att det är bra att någon vill ställa upp och ta på sig arbetet. Samtidigt värderar skyddsombuden relationen till medarbetarna högt.

Vid stressade och känsliga situationer kommer ofta roll- och normkonflikter fram. En känslig situation är t ex. att kritisera chefen. Det beror på att man är rädd för att förlora arbetet om man kritiserar för mycket.

Tre tusen LO-skyddsombud om den psykosociala arbetsmiljön av LO:s arbetsmiljögrupp 2002

Rapporten bygger på en enkätundersökning som 3178 skyddsombud svarat på. Av dessa var fyrtiofem procent kvinnor. Undersökningens svarsfrekvens var sextioåtta procent.

Undersökningen kunde ha varit ännu större men eftersom små företag ofta inte har något skyddsombud på arbetsplatsen så uteslöts de från enkätundersökningen. När det gäller ohälsa på arbetsplatsen säger sjuttiofyra procent av skyddsombuden att det finns en koppling mellan stress och ohälsa. Orsaken till detta är att man har för mycket att göra på arbetet enligt åttiosex procent av skyddsombuden. Hotell och Restaurang ligger i topp när det gäller att ha

för mycket att göra på arbetet. Där har nittioen procent av skyddsombuden uppgett detta problem. Det kan få långtgående konsekvenser om alltför många blir sjuka. LO:s arbetsmiljögrupp anser därför att det krävs ökad bemanning för att långsiktigt kunna klara problemen. Att finna lösningar kräver kunnsighet och motivation från både fack och arbetsgivare. Detta påtalas särskilt eftersom man inte tycker att man får tillräckligt stöd från varken lagstiftning eller föreskrifter om hur man ska hantera de psykosociala frågorna.

Skyddsombuden fick frågan om de kände till vilka kunskaper arbetsledarna hade i grundläggande arbetsmiljöfrågor. Endast trettiofyra procent av skyddsombuden anser att arbetsledarna har tillräckliga kunskaper. Denna andel var lika stor i LO:s undersökning 1995. Detta betyder att arbetsledarnas kunskaper om arbetsmiljö inte har förbättrats på sju år. Samtidigt har man infört föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete under denna tid för att underlätta arbetet med arbetsmiljö. Detta anser LO:s arbetsgrupp vara mycket oroande. Ett intressant resultat är dessutom att trettioåtta procent av skyddsombuden anger "vet ej" på frågan om arbetsledarnas kunskap om arbetsmiljö. Enligt LO:s arbetsmiljögrupp betyder det att det finns stora brister i kommunikationen på arbetsplatsen, något som inte heller har förbättrats sedan 1995 års undersökning. I enkätundersökningen frågar man om facket arbetar med psykosociala frågor. På denna fråga svarar drygt hälften att man också arbetar med detta. Samtidigt verkar det inte som man lägger ner speciellt mycket tid på dessa frågor. Det fackförbund som arbetar mest med detta område är enligt skyddsombuden Pappers och sämst är Elektrikerna. Enligt LO:s arbetsmiljögrupp innebär dessa resultat att det finns stora behov av att arbeta med psykosociala frågor både inom fackförbunden och företagen. En fråga som är viktig är om skyddsombuden får medverka i beslut angående de psykosociala frågorna. För att kunna öka deltagandet i dessa frågor behövs utbildning för skyddsombuden men även att arbetsgivaren är motiverad att arbeta med frågorna.

Teori

Teoridelen är indelad i olika avsnitt utifrån det socialpsykologiska perspektivet. Första avsnittet handlar om grupper och de normer som finns i grupper. Efter det kommer roller, rollkonflikter och rollförväntningar. Sedan behandlas intressekonflikter, arbetsledare/mellanchefer samt små företag.

Grupper

De flesta människor i vårt samhälle lever i olika grupper förmodligen som ett resultat av att vi är beroende av varandra för att kunna tillfredsställa våra behov. Gruppen förmedlar en mängd olika mål för sina medlemmar. För att det ska kunna bli en grupp är det viktigt att gruppmedlemmarna erkänner gruppens mål och aktiviteter. Det avgörande för en grupps effektivitet är sammanhållningen. En annan sak som också är viktig är gruppens struktur och procedur. Strukturen innefattar bland annat gruppens mål, ramar, regler, lagar och rutiner (Lennéer-Axelsson & Thylefors 1991, s 33). Det finns många olika grupper i samhället. Man kan välja att ingå i en eller flera grupper utifrån likartade intressen, värderingar och attityder. Gruppen är ett stöd där man kan finna bekräftelse. Genom gruppen får man kunskap om omgivningen i relation till andra (Mann 1972, s 43).

Skyddsombudet har tre olika primära funktioner. För det första är skyddsombudet som alla andra anställda dvs där för att tjäna pengar. Samtidigt är skyddsombudet en i gruppen av arbetskamrater som man umgås med på fika pauser m m. Därigenom skapas bindningar till personer vilket inte har så mycket med arbetsuppgiften att göra. Genom detta så bildas såväl formella som informella grupper. Det finns både ett syfte att arbeta ihop men även att fylla ett behov av social samvaro Utöver detta har skyddsombudet en formell roll i sin egenskap av skyddsombud en roll som står utanför gruppen (Angelöw 1991, s 126).

Normer i grupper

I alla grupper uppkommer normer. Normerna är i sig varken bra eller dåliga utan man kan beskriva dem som relevanta eller irrelevanta för sammanhanget. I en arbetssituation är de relevanta normerna de som är knutna till gruppens arbete och samarbete. Ovidkommande normer kan vara t ex hur man ska vara klädd och fritidsintressen (Lennéer- Axelsson & Thylefors 1991, s 33). Normer kan användas för att skilja människor åt i en auktoritetsrelation dvs för att kunna legitimera vem som ska bestämma över vem. Normer är ofta en del av gruppmedlemmarnas rutiner. Det ses som helt självklart och underförstått av etablerade medlemmar. Enligt sociologen Lysgaard är det vanligt att arbetare på grund av sin underordning inom organisationens tekniska och ekonomiska system bildar egna kollektiv med egna normer som ett försvar mot de krav som systemet ställer (Lysgaard 1960, s 65-66).

Detta kallas för det informella normsystemet och anger vad man bör känna till och framför allt vad man ska göra i en given situation. Normsystemet är ett sätt för gruppen att få sina

behov tillgodosedda. ”Ju viktigare syftet är, desto mer betydelsefullt är det att medlemmarna lever upp till dessa normer, dvs desto starkare är normen” enligt Granér (1991, s 128). Enligt boken Lennéer-Axelson & Thylefors (1991, s33) handlar normer om gruppens uppförande. Det betyder att i många grupper beter sig medlemmarna i stort sett på samma sätt. Genom attoreflekterat anamma mönstret riskerar man att begränsa sig som människa utan att först ha testat om det finns en norm. Ett skäl till att inte överskrida normer är risken för att drabbas av sanktioner för överskridande. Första gången en person gör ett normbrott i gruppen så blir det oftast en besvärande tystnad, men fortsätter dessa överskridanden kommer sanktionerna bli mer tydliga och markerade. Genom att bryta mot dessa normer kan jantelagen komma fram t ex att du som skyddsombud inte ska tro att du är något eller att du kan lära oss något.

I alla grupper har olika personer ofta blivit tilldelade olika roller som mans förväntas följa. När man i denna situation får ett förtroendeuppdrag kan det betyda att man inte beter sig på samma sätt som innan (Granér 1991, s 160). På grund av sitt uppdrag och utbildning börjar skyddsombudet påpeka missförhållanden och argumentera och tenderar därför att avvika från medlemsgruppen. Detta kan gruppen uppleva som att skyddsombudet lägger sig i olika saker. Gruppen kan då känna att man behöver försvara sig mot nya förordningar t ex att inte använda skydd och hjälpmedel för att det tar för lång tid. I en enkätundersökning med 260 skyddsombud som tidningen Du och jobbet (20020422) har gjort uppger fyrtyotre procent att de flera gånger har avstått från att ”tjata” om skyddsrustning. I ”Lag och avtal” (1993/2) säger Sjögren ”*arbetskamrater skulle bli tokiga om jag höll på att tjata på dem varje dag. Det är min uppgift att reagera men jag vill också ha en bra relation till arbetskamraterna och att de inte upplever att jag bara gnäller på dem*” .

I informantintervjun berättade Andersen att han på sin tidigare arbetsplats kom överens med arbetsgivaren om alkoholförbud under arbetstid. Efter det pratade hans arbetskamrater inte med honom på flera månader. Det kan vara så gruppens normer motarbetar en god arbetsmiljö.

Roller

Det sociala samspelet underlättas av om vi har en roll att följa. Den bidrar till en viss förutsägbarhet i intentionen så att samvaron flyter smidigt. I tidig ålder lär vi oss att spela olika roller som omgivningen skapar åt oss. Ju tryggare en person är desto mer vågar denne bredda sin rollrepertoar med fler nyanser och större flexibilitet (Lennéer-Axelson & Thylefors

1991, s 59). Vi lär oss från bl a skolan och uppfostran vad som är ett korrekt beteende. Det blir även lättare att kommunicera med varandra när vi har fastställda roller (Dimbleby 1995, s 110-111).

Inom gruppen tar vi, medvetet eller omedvetet, på oss vissa roller. ”En roll kan definieras som summan av normer som hänför sig till en viss uppgift eller position” (Angelöw 1991, s 33).

Inom den grupp man tillhör är ofta yrkesrollen sammanvävd med vår personlighet. Med yrkesroll menas den kompetens och yrke som vi har för att utföra kvalificerade arbetsuppgifter. Problem kan uppstå om många på en arbetsplats känner sig osäkra i sin roll. I en sådan situation riskerar konflikter att uppstå med lätthet. Yrkesroller är också förknippade med olika rädslor t ex rädsla för att bli avslöjad intellektuellt, att man inte visar tillräckligt med engagemang, rädsla för att ens verkliga jag ska avslöjas eller att de verkliga känslorna för en person ska upptäckas (Wolvén 2000, s 186).

Den informella rollen som inte är reglerad i någon befattningsbeskrivning är beroende av arbetsgruppens förväntningar och speciella behov samt förväntningar hos enskilda individer. I dagens arbetsliv strävar man ofta efter mer flexibla yrkesroller. Det betyder också att de informella rollerna luckras upp (Lennéer-Axelsson & Thylefors 1991, s 60-61).

Skyddsombudet är en person i en arbetsgrupp och har därmed ofta en specifik yrkesroll. Utöver detta är skyddsombudet också fackligt förtroendevald som representant i arbetsmiljöfrågor. Detta är en roll som vi har förvärvat. Detta skapar förväntningar utifrån vår roll både från oss själva och omgivningen. En del förväntningar kommer med yrket andra med rollen som skyddsombud medan andra kommer från kön, ålder och bakgrund.

Rollförväntningar

Enligt Lennéer- Axelsson & Thylefors (1991, s 59) består rollförväntningar dels av de förväntningar som individen har på sig själv och dels de förväntningar andra har på individen, dessutom hur individen uppfattar andras förväntningar och vilka förväntningar som denne har på andra. När det gäller chefer i mellanställning hamnar de ofta i en besvärlig situation.

Överordnade chefen förväntar sig att de ska vara lojala mot sin överordnande och verkställa de beslut som ledningen har fattat. Arbetsgruppen i sin tur förväntar sig lojalitet med dem och ser ofta mellanchefer som en representant för deras intressen i förhållande till överordnade (Granér 1991, s 108).

Vad gäller skyddsombudens situation kan man tänka sig att arbetskamraterna kan ha stora förväntningar på att skyddsombudet ska förbättra olika saker på arbetsplatsen. När dessa förhoppningar inte uppfylls kan det bli en stor besvikelse och det kan gör att det uppstår en konflikt.

Rollkonflikt

En konflikt uppstår ofta när förutsättningarna är oklara samtidigt som det finns orealistiska förväntningar bland medarbetarna eller att de inte alls uppfattar målet. När olika verklighetsuppfattningar hotar varandra utlöses destruktiv energi och en konflikt uppstår (Bylund och Kristiansen 1994, s 150). Konflikt uppstår också som ett sätt att försvara sitt område när man känner sig hotad av något, t ex den nya chefen på jobbet. På arbetsplatsen arbetar ett antal olika människor och det kan generera konflikter. Det finns en särskilt stor risk för konflikt när det finns motstridiga förväntningar på en roll (Lennéer-Axelsson & Thylefors 1991, s 184).

En källa till konflikter är organisationsförändring inom ett företaget. Ofta så kommer informationen om denna organisationsförändring ryktesvägen. Detta rykte kan skapa tillräckligt med oro för att starta en konflikt. Särskilt de personer som har minst inflytande kan känna sig utsatta. De kan t ex känna rädsla för inte klara av de nya arbetsuppgifterna (de Klerk 1991, s 25).

Konflikt kan uppstå när det blir en förändring mellan den gamla rollen och den nya. En vanlig rollkonflikt är när en ny chef tillsätts. Denne brottas med att uppfylla de förväntningar som finns i rollen men även uppfylla krav på lyhördhet och demokrati. I chefs – och arbetsledarroller finns en inbyggd konflikt genom att de har både förväntningar uppifrån och nedifrån. (Lennéer- Axelsson & Thylefors1991, s74)

Konflikter har olika stadier innan de bryter ut på allvar. *”Konflikten inleds med den knappt mätbara störningsfasen, som när irritationen blivit tillräckligt stor följes av svårighetsfasen, då kommunikationseffekter uppstår”* enligt Ljungström (1991, s 20). Allvaret stegrar sig sedan till problemfasen där det finns allt mer krav på att problemet måste åtgärdas. Om man inte lyckas lösa konflikten i detta stadium leder det till den självjäsande surdegfasen (Ljungström 1991, s 20).

En orsak till konflikt är att både ledningen och arbetskamraterna noterar att skyddsombudet ofta är borta från arbetsplatsen samtidigt som denne inte alltid kan förklara vad han har gjort bl a på grund av tystnadsplikten. En annan situation som kan skapa konflikt är de dubbla lojaliteter som skyddsombudet kan uppleva mellan ledningen och arbetsgruppen. Ibland kan det leda till att han måste välja sida eller att han växlar sida beroende på vad det gäller (Mann 1972, s 60). Om skyddsombudet är osäker i sin roll eller inte känner till sina rättigheter kan detta skapa en konflikt (Imander 1999, s 15).

Intressekonflikt

Alla organisationer består av individer och grupper som kan ha olika intressen. Ett exempel på en möjlig intressekonflikt är när ledningen vill få så hög vinst som möjligt medan de anställda vill ha en så bra arbetsmiljö som möjligt. Dessa intressen kan liknas vid en dragkamp där den ene vinner på bekostnad av den andre (Jacobsen 1998, s 143).

Richard Dimbleby (1995, s 147) menar att konflikter uppstår på grund av att det föreligger motstridiga intressen. Men de kan även uppstå utifrån skilda attityder, övertygelse och värderingar. Dessutom säger han att det kan finnas organisationsrelaterade orsaker som kan ge upphov till konflikt framförallt beroende på att personer i olika positioner har olika grad av makt i organisationen. Ledningen och personalen kan även uppleva olika behov och ha intressen som är motstridiga.

Utgången av makt- och intressekonflikter är ofta beroende på om konflikten utspelar sig mellan jämställda eller mellan anställda på olika hierarkisk nivå. Varje part vill förstärka sitt inflytande och kunna förbättra sin arbetssituation. Utifrån tillgången på makt avgörs dragkampen om man inte dessförinnan har kommit fram till en kompromiss (Lennér-Axelsson & Thylefors 1991, s 136).

En typisk intressekonflikt är när ett skyddsombud vill genomföra arbetsmiljöförbättringar som innebär en kostnad samtidigt som chefen anser sig behöva dessa pengar till något annat.

Arbetsledare och mellanchefer

En mellanchefer kan ha makt över sina anställda på golvet men samtidigt vara maktlös i förhållande till ledningen. Det finns två former av makt: den formella och den informella makten. Den formella makten är fastslagen genom normer som organisationsplaner och befattningsbeskrivningar. Utifrån dessa får vissa personer mer befogenheter än andra. Den informella makten är inte fastlagd in något dokument (Angelöw 1991, s 139).

Lennér-Axelsson tar upp att en del chefer inte alltid vågar visa sin okunskap och därför undviker att gå på olika konferenser och kurser. Det finns en risk att en chef som har dåliga kunskaper intar en försvarsställning och blir kritisk till nya rön m m. Ett annat problem är att arbetsledarna och mellancheferna ibland inte vill föra vidare information från ledningen eftersom man är rädd för att försvaga sin ledarposition. Även det motsatta problemet kan uppkomma dvs att arbetsledare inte vågar vidarebefordra problem i produktionen av rädsla för ledningens åsikter (Jacobsen 1998, s 277).

En källa till problem är att ledaren är den som talar om för medarbetaren vad denne ska utföra för arbetsuppgifter. Det innebär att det finns ett ojämlikt förhållande. Om den underställda personen höjer sin status t ex genom att bli skyddsombud kan ledaren känna sig hotad och det kan leda till konflikt.

Status

Status anger hur olika personer värderas på en arbetsplats i förhållande till varandra (Granér 1991, s 116). På arbetsplatsen kan statusen och rangordningen vara mer eller mindre tydlig. En arbetsledare har ofta lite mer status och makt än de andra som arbetar i produktionen. Problem som har med status att göra kan uppstå när någon börjar ifrågasätta rådande förhållanden genom att ställa besvärliga frågor om t ex arbetsmiljö. Kan inte arbetsledaren svara på dessa frågor händer det att man vill "rädda ansiktet" och inte visa att man inte kan denna fråga inför andra. Arbetsledaren tenderar då att svara undvikande på frågor som skyddsombudet tar upp (Mann 1972, s 139). Situationen blir inte bättre av om personen ifråga har hög status men inte lyckas att leva upp till förväntningarna. Detta kan leda till att personen får starka negativa reaktioner riktade emot sig (Granér 1991, s 125).

Utöver detta är skyddsombudet också beroende av hur chefer och ledning ser på frågor om arbetsmiljö. Om en chef visar att han är intresserad av arbetsmiljö genom att prioritera det på olika sätt kan det innebära att också medarbetarna blir intresserade av ämnet och ser att det är

vårt att lägga ner sin tid på. En annan effekt av detta kan vara att medarbetarna känner sig uppskattade och därmed blir mer positiva till sitt arbete och sina uppgifter. (Imander 1999, s 18)

Hur stor status ett skyddsombud har hänger ofta samman med arbetsplatsens storlek. I större företag är skyddsombudets medverkan viktig när företagsledningen ska fatta mer övergripande beslut. På det lilla företaget däremot har man ofta inte kunskap om vad skyddsombudsuppdraget innebär. Det kan leda till att skyddsombudets medverkan stannar vid en namnteckning på ett protokoll eftersom han varken kan eller vågar utnyttja sin befogenhet (Lag och avtal 1993, s 9-12).

Mindre företag

Små företag är idag viktiga för vårt samhälle ur flera aspekter. Forskning har visat att små företag har stor betydelse för att skapa sysselsättning. Små företag definieras som arbetsplatser med upp till femtio anställda. Företagskulturen på små företag kan liknas vid en familj, där hela familjen är inblandad i verksamheten (Axelsson 2002, s 11).

Enligt Beckerus och Roos (1985, s 147) kännetecknas arbetsstrukturen och organisationen i små företag av en överdriven fastlåsthet. Detta förvånar då man ofta tror att små företag ska vara mer flexibla än andra. Förklaringen till denna stelbenthet är att många små företagare vill ha identitet och närvaro i allt som har med företagets verksamhet att göra. Detta betyder att man inte delegerar uppgifter i lika stor utsträckning som i större företag och att förändringar därför tar lång tid att genomföra. Många företagare upplever att arbetsmiljön kostar mer än vad den ger. Bo Johansson (1995, s 9) har i en rapport konstaterat att de fysiska och kemiska arbetsmiljöerna ofta är sämre i små företag än på stora företag. Han konstaterar även att det finns betydande brister när det gäller kunskap och utbildning inom arbetsmiljöområdet. Frick och Sjöberg (1979) förklarar detta utifrån två faktorer. Den första är företagets osystematiska och oplanerade ledning som också ger ett ineffektivt arbetsskydd. Den andra orsaken är att de anställda har en särskild relation till ledningen i små företag och känner stor lojalitet. Därför har man svårt att ställa krav på kostnadskrävande förbättringar. Dessutom är ofta den fackliga aktiviteten låg vid små företag och intresset för arbetsmiljö litet (Frick & Sjöberg 1979, s 2).

På företag med mer än fem anställda måste man enligt lag ha ett skyddsombud. En förutsättning för att skyddsombudet ska kunna utföra sitt uppdrag är att företagsledningen är

insatt i arbetsmiljölagen. Det stödet är nödvändigt för att någon i personalen ska ta på sig skyddsombudsuppdraget och göra en aktiv insats.

Metod

Varje forskare står inför valet att välja vilken metod man ska använda för sin undersökning. Beroende på vilken typ av undersökning och vad man önskar att undersökningen ska resultera i väljer man den metod som är lämpligast.

Två av de vanligaste metoderna är kvalitativt och kvantitativt metod. Jag har valt den kvalitativa metoden som ställer människan i centrum och deras upplevelser blir viktiga. Intresset fokuseras på hur man tolkar omvärlden och vilka insikter detta leder till. Utifrån detta perspektiv försöker man förklara hur omvärlden ser ut för den enskilde personen (Backman 1998, s 47). Kvalitativa data handlar mer om subjektiva aspekter.

En aspekt för att använda sig av en kvalitativ metod är att man önskar erhålla en djupare kunskap än vad den kvantitativa metoden kan ge (Starrin 1994, s 19).

Kvalitativ metod handlar om att karaktärisera olika egenskaper hos det fenomen som man vill undersöka. Man vill också förstå eller hitta ett mönster i handlingssätt. Resultatet kan däremot inte användas på en större grupp än som ingår i undersökningen (Trost 1993, s 15). Det innebär också att själva mätningen spelar en underordnad roll. Kvalitativa metoder kännetecknas av att inte använda sig av siffror eller tal i materialet utan utsagorna är verbala och består av ”ord” (Backman 1998, s 31 Repstad 1999, s 9).

Mitt val av metod utgår ifrån min önskan att gå djupare in på skyddsombudens situation och undersöka fenomen utifrån mina intervjuer. I stort sett alla tidigare forskning runt skyddsombudens situation är enkätundersökningar och därför anser jag det lämpligt att använda en annan metod. Något annat som har spelat in är min osäkerhet om skyddsombuden skulle ha svarat på skriftliga frågor inom de känsliga områden jag ville undersöka. Om jag däremot hade genomfört enkäter hade jag kunnat få en större tillförlitlighet gällande skyddsombudens uppfattning om deras situation på företag i Västra Götaland.

Valet av den kvalitativa metoden i form av intervjuer har gjorts i samförstånd med Industrifacket. En ytterligare orsak till detta val var att jag uppfattade att facket ville ha djupare insikt i hur skyddsombuden upplever sin situation.

Material och urval

Viktigt är att få hjälp och stöd av informanter som kan hitta personer att intervjua. Dessutom har de möjligheter att komma in i de miljöer som forskaren vill undersöka (Repstad 1999, s 67). Min informant i detta ämne var Jarle Andersen som arbetar på Industrifacket som regionalt skyddsombud. Mitt tillvägagångssätt blev att börja med en intervju med Andersen. Efter den intervjun ringade jag in vissa intressanta områden som arbetskamrater, ledningen upplevelser av uppdraget, utbildning m m. Det var också de områden som facket ansåg vara viktigt.

När jag sökte litteratur använde jag sökord som fackligt uppdrag, arbetsmiljö, större och mindre företag i kombination med arbetsmiljö. Jag har även sökt på socialpsykologi för att finna böcker om grupper, normer m m. Ett problem har varit att de böcker som har skrivit om skyddsombud ofta är mycket gamla. Av de böcker av nyare datum som jag funnit har jag använt mig av dennas uppgifter om referenslitteratur för att få tag på mer källmaterial. Jag har även besökt LO:s och Arbetsmiljöverket hemsidor och även sökt allmänt på Internet om skyddsombud. Dessutom har jag sökt på artikelsök och fått fram olika intressanta artiklar om skyddsombud.

Hur många personer som jag skulle intervjua är något som jag funderade på i förberedelsefasen. Kvale ger rekommendationen att intervjua så många personer som möjligt för att ta reda på det som man vill veta (Kvale 1997, s 97). Vid kvalitativa intervjuer bör man eftersträva så stor variationen som möjligt vilket jag har försökt uppnå genom en spridning mellan dels kön, företagsstorlek, hur länge man har haft uppdraget som skyddsombud, och om man har slutat sitt uppdrag. Kontakt med intervjupersonerna fick jag genom facket. Det var svårare att få tag på personer som hade slutat sitt uppdrag än vad jag trodde från början. Urval i denna grupp har därför varit begränsat.

Tillvägagångssätt

När man arbetar med att samla information måste man ha två aspekter i åtanke. Dels i vilken omfattning frågorna är standardiserade, dels i vilken utsträckning frågorna skall vara öppna. Öppna frågorna är mer fria för intervjupersonerna att tolka utifrån tidigare erfarenheter men även inställning (Patel 1998, s 61).

Vid standardiserande intervjuer innebär det att intervjuaren ställer samma frågor i exakt samma ordning till varje intervjuperson. Graden av strukturering handlar om vilket svarsutrymme som intervjupersonerna får. Intervjuerna som är genomförda i denna uppsats är utformad semistrukturerade med fasta frågor som alla fått svara på.

Genom att svaren har varit i berättande form så har frågornas ordningsföljd inte strikt kunnat hållas. Dessutom har jag gett chans till intervjupersonen att efter intervjuer berätta något mer som de anser är av vikt. Den halv strukturerade intervjun beskriver Steiner Kvale (1997, s 13) som

en intervju vars syfte är att erhålla beskrivning av den intervjuades livsvärld i avsikt att tolka de beskrivna fenomenens mening.

Intervjuerna har genomförts på det företag där skyddsombudet har arbetat på i anslutning till arbetets slut. Esaiasson skriver att man ska försöka hitta en plats där intervjupersonen känner sig bekväm (Esaiasson 2002, s 294). Detta mål uppnådde jag genom att intervjuerna ofta genomfördes i Industrifackets klubblokaler på företagen. På de företag som inte hade klubblokaler fick intervjupersonerna själva välja var intervjun skulle genomföras. Två av intervjupersonerna kunde inte träffa mig utan vi gjorde dessa intervjuer över telefon.

Jag har bandat intervjuerna för att kunna underlätta själva intervjusituationen. Genom bandningen blir det enklare att följa vad intervjupersonen berättar och kunna ställa följdfrågor. Ett problem med bandspelaren har varit att den del intervjupersoner har blivit hämmade och inte vågat berätta allt av rädsla för att det då skulle finnas dokumenterat på band (Repstad 1999, s 70).

I kvalitativa intervjuer ska man undvika att ställa ledande frågor. Denna problematik har jag brottats med i intervjusituationerna. Tiden för själva intervjun har varit från en halvtimme till en timme. De flesta skyddsombuden har efter intervju velat visa företagets verksamhet.

Syftet med undersökningen har inte varit att uppnå ett resultat som är representativt för befolkningen i statistiskt mening, utan att söka efter intervjupersonernas känslor och erfarenheter. Viktigt är att fånga intervjupersonernas värld och beskriva den utifrån nyckelbegrepp som personen uttrycker.

Etikdiskussion

Intervjupersonerna har tagit löfte av mig att varken arbetsplatsen eller intervjupersonen ska kunna identifieras i min uppsats eftersom det har framkommit en del känsliga uppgifter. Detta löfte är också anledningen till att så många personer har gått med på att medverka i undersökningen.

Resultat och Analys

Följande är en sammanfattning av intervjuerna med de åtta skyddsombuden. Först kommer en kort inledning med fakta om de intervjuade personerna. Sedan följer uppgifter om utbildningen inför uppdraget och önskemål om förbättringar av denna. Skyddsombudets arbetsuppgifter och förhållande till arbetsgivaren och arbetskamraterna samt skyddsombudets möjligheter till inflytande omfattar större delen av redovisningen. Slutligen kommer ett avsnitt om hur man trivs med uppdraget och tankar om att eventuellt avsäga sig det.

Av de intervjuade skyddsombuden har två arbetat i fyra år, en i tio år och fem stycken mellan fjorton och tjugo år på samma arbetsplats. Dessutom är tre kvinnor och övriga män. Storleken på företagen där dessa personer arbetar varierar kraftigt. Två arbetar på arbetsplatser med mellan tio till tjugofem personer. En person arbetar på en arbetsplats med 350 personer och tre personer på företag med 1000 anställda.

Majoriteten av skyddsombuden har gymnasieutbildning med specialinriktningar som handel, kontor, processteknik och plåtslageri. En har högskoleutbildning med teknisk inriktning. Endast två har enbart folkskola. Erfarenheten av tidigare fackliga uppdrag varierar hos de intervjuade. Hälften har inte haft något förtroendeuppdrag alls innan de blev skyddsombud. Övriga har suttit med i fackklubbens styrelse eller deltagit i löneförhandlingar. Det visar att även icke fackligt aktiva gärna åtar sig uppdraget.

Valet av skyddsombud ska ske vid ett fackligt medlemsmöte eller årsmöte. Det är de anställda och facket som utser och väljer ombudet. Arbetsgivaren har inget inflytande i denna process utan avsikten är att ombudet ska stå nära arbetskamraterna (Steinberg 1995, s 58-60).

Några av de intervjuade uppger att de blev tillfrågade av andra i facket om de ville ställa upp som skyddsombud. Andra nominerades mer formellt av valberedningen. Några har svårt att

svara på hur de blev valda.” *Det regionala skyddsombudet tyckte att det var lämpligt att jag tog uppdraget. Han hade en önskan att kunna ändra saker på företaget”.*

Orsaken till varför man accepterade uppdraget varierar hos olika personer. Några anger som skäl att man ville kunna påverka för att få en bättre arbetsplats där de anställda kunde slippa att känna oro för att bli skadade under arbetet. En annan anger att arbetsmiljöfrågor var något som intresserat henne redan innan uppdraget:

” Jag tyckte redan innan jag blev vald att jag *gjorde de sakerna i alla fall*. Med tips och skydd hur man ställer undan grejer om de var i vägen. Det är bara en titel som jag har fått.....

Detta var saker som jag gjorde innan jag blev skyddsombud och har fortsatt att göra sedan jag blivit ett skyddsombud. Det är inte alltid så självklart för folk hur det ska vara”.

Med själva titeln skyddsombud fick denna person en legitimitet i sitt engagemang för en bättre arbetsmiljö. Förutom dessa skäl anger en annan person även mer personliga bevekelsegrunder ”*ville inte sitta inom fyra väggar utan ville känna mig behövd, engagerad, se hur företaget fungerar och få en chans till utveckling”.*

Slutligen är det fyra personer som kände sig pressade att åta sig arbetet eftersom ingen annan ville ha det. En av dessa är dessutom den ende fackligt anslutne på arbetsplatsen.

”*Ville egentligen inte arbeta som skyddsombud men det var ingen annan som tog uppdraget”*

” *Ville och ville! Jag tyckte att någon borde vara skyddsombud och därför tog jag på mig det”*

I denna undersökning kan man se att endast hälften av skyddsombuden tog på sig uppdraget av intresse. Skillnaden i inställning hos de båda grupperna bör rimligen påverka hur de lyckas i sitt uppdrag. Denna skillnad kan troligtvis röra sig från minsta möjliga insats till ett aktivt engagemang som leder till påtagliga förändringar i arbetsmiljön. Dessa problem är något som tas upp i tidigare forskning dvs att valet av skyddsombud ofta är diffust och att intresset för att ta på sig förtroendeuppdrag är lågt (Imander 1999, s 2).

Utbildning med anknytning till skyddsombudsuppdraget

Arbetsgivarna och facket har genom sina arbetsmiljöorgan tagit fram studiematerial om arbetsmiljö avsedda för skyddsombud och arbetsledare. Materialet innehåller information om effekten av den fysiska och psykiska arbetsmiljön på individen, kunskap om lagar och avtal

samt vilken roll arbetsmiljöinspektionen har samt vilka som är ansvariga för arbetsmiljöfrågor på företagen (Steinberg 1995, s 85).

I informantintervjun tar Andersen upp att det finns en överenskommelse mellan fack och arbetsgivare om utbildning av skyddsombuden. Denna utbildning anordnas av facket och bekostas av arbetsgivaren. Grundutbildningen är på fyrtio timmar. De flesta har därför gått den fackliga grundutbildningen för att kunna genomföra sitt uppdrag. Av de intervjuade har sju personer genomgått skyddsombudsutbildningen. Flera har dessutom gått andra utbildningar som facklig grundkurs på ca tre veckor, styrelseutbildning, huvudskyddsombudsutbildning, kemiska hälsorisker, må bra kurs och stresshanteringskurs.

En person har bara fått gå åtta timmars utbildning eftersom företaget inte tyckte att han behövde någon mer utbildning. Detta skyddsombuds önskan var att få lära sig mer om lagar och föreskrifter för att kunna diskutera arbetsmiljöfrågor med cheferna på företaget.

Samtliga andra uttryckte att de var nöjda med utbildningen även om en person yttrade följande: *”ja det får man väl vara nöjd med utbildningen men det är inget som jag har haft särskild nytta av heller”*.

Problemet med att skyddsombuden inte alltid får den utbildning de har rätt till är något som Imander tar upp i sin C-uppsats. Av de skyddsombud hon intervjuade känner flera att de har fått för lite kunskap för att driva arbetsmiljöfrågor. En påtaglig skillnad mellan personerna i hennes och min undersökning gäller utbildningen. Imanders intervjupersoner har bristfällig utbildning i arbetsmiljöfrågor medan mina intervjuade alla har fått längre eller kortare kurser i ämnet. Imander har undersökt förhållandena för skyddsombud inom en statlig verksamhet med akademisk prägel medan min undersökning rör privata företag inom industrisektorn. Kan skillnaden i utbildning ha ett samband med vem som är huvudman för arbetsplatsen och därmed vilken sorts verksamhet som bedrivs?

Förbättring av utbildningen

Det är tre personer som tycker att psykosociala frågor är något som man behöver lära sig mer om. Ett av skälen till detta är

”på grund av att det är så mycket psykisk press på fabriken.

Folk mår dåligt på jobbet. Det blir mycket missförstånd beroende på att det finns 21 nationer här på fabriken.

Det gör att det är svårt att förstå varandra. Det gör att det uppstår en massa konflikter på arbetsplatsen”.

I informantintervjun påtalar Andersen svårigheterna med de psykosociala frågorna eftersom dessa handlar om känslor och åsikter. Han anser att det behövs mer fokus på dessa frågor. Utifrån LO:s undersökning genomförd under 2002 om de psykosociala frågorna kom LO:s utredningsgruppen fram till att det finns stora behov av arbeta med dessa frågor inom fackförbunden och företagen. En orsak till att dessa problem har ökat beror enligt Andersen på att företagsorganisationerna har slimmats allt mer och att inte alla anställda klarar det ökade tempot eller utökade arbetsuppgifter. Detta leder ofta till mobbning eller en illa behandling av dem som inte orkar med. Skyddsombudens medverkan blir därför otroligt viktig i beslut rörande de psykosociala frågorna på arbetsplatsen enligt LO:s utredningsgrupp. Ett sätt att öka intresset för dessa frågor är genom mer utbildning för skyddsombuden och att motivera arbetsgivare att arbeta med dessa frågor.

Något annat som också tas upp i mina intervjuer är att ”*försäkringar är en ren djungel*”. Förutom mer kunskap i försäkringsfrågor uttrycker flera intervjuade behov av fortsättningskurser samt repetition av grundkursen. Förslag har framkommit om kurser där både nyvalda och erfarna skyddsombud deltar för att skapa motivation och ge tillfälle till erfarenhetsutbyte.

Skyddsombudets arbetsuppgifter

Majoriteten av dem jag intervjuade genomför skyddsombudsronder på företaget och deltar i skyddskommitténs arbete. Tre av ombuden är huvudskyddsombud och det innebär att de arbetar med att stödja de lokala skyddsombuden men kan även genomföra utbildningar för dessa. Ett av huvudskyddsombuden berättar att han tillsammans med olika lokala ombud genomför en eller flera skyddsronder per vecka. På ett företag har man rundvandring på de olika skiften för att informera medlemmarna:

” Som huvudskyddsombud är jag samordnare för skyddsombuden. Jag arbetar mycket med övergripande frågor som berör hela företaget, medan ett lokalt skyddsombud arbetar med lokala skyddsfrågor på avdelningen. Det är den större skillnaden mellan mitt arbete och deras arbete. Gäller det en lokal fråga försöker jag i möjligaste mån få det lokala skyddsombudet att arbeta med den... Självt sitter jag i centrala skyddskommittén... där man diskuterar man övergripande regelverk för företaget som berör alla”.

Enligt informantintervjun med Andersen medverkar i regel det regionala skyddsombudet tillsammans med det lokala vid skyddsronden på företag med få anställda. Företag med fler än

ett skyddsombud ska även ha ett huvudskyddsombud (Steinberg 1995, s 70). I stora företag ska det dessutom finnas en skyddskommitté när det finns mer än femtio anställda (Arbetsmiljölagen 2002, s 59).

Arbetsgivaren har även ansvar för rehabilitering och anpassning av arbetsplatsen. Skyddsombudet ska enligt AML vaka över att arbetsgivaren fullgör sitt ansvar i rehabiliteringsfrågor. Det betyder att den fackliga företrädaren ska delta i rehabiliteringsutredningar som arbetsgivaren är skyldig att göra. En förutsättning för det är att den anställda begär/medger dennes medverkan (Nilsson 2002, s 38). Tre av ombuden anger att de inte får vara med vid företagets rehabiliteringsutredningar. Övriga deltar enbart då den anställda uttryckligen begär att facket ska närvara vid utredningen. Ett skyddsombud kommenterar detta på följande sätt: *”Jag går ju skyddsronder och miljöronder. Det är väl det jag huvudsakligen håller på med. Rehabutredningar funkar inte så bra på detta företag och därför har inga skyddsombud blivit tillfrågade att vara med”*.

Skyddsombudets arbetssituation

Skyddsombudets roll kan innebära att man lätt uppfattas som besvärlig av sin omgivning. Två av de intervjuade anser att de aldrig har blivit ”pressade” av arbetsgivaren. De flesta känner däremot att de blivit lite ”pressade” antingen av arbetsgivaren eller arbetskamraterna.

Enligt Arbetsmiljölagen (6 kap,7§) har skyddsombudet rätt att stoppa arbetet om det finns risk för livsskador, hälsa och kroppsskador. Det är skyddsombudet som ska avgöra om arbetet ska stoppas och detta ska respekteras både av anställda och arbetsgivare. Skyddsombudet kan aldrig drabbas av uppsägning eller skadestånd om stoppet visar sig vara felaktigt under förutsättning att man kan motivera beslutet (Eriksson 2003, s 15-16).

” Jag har även en gång lagt ett skyddsombudstopp för att minimera risken att skada sig. Jag ser det ju som min uppgift som skyddsombud. Lyssnar inte företaget utan kör vidare och låtsas att man inte hört vad man har sagt. Man har gjort flera skrivelser men det hände inget. Då var det sista utvägen att stoppa anläggningen, Det är klart att man kände sig pressad i det lägget för det stod 1000 entreprenörer och ville jobba men fick inte det...Det var inget som gick snabbt utan det gick flera veckor innan man tröttna på situationen. Jag hade haft mycket samarbete med andra... regionala skyddsombud... och fick stöd. Då orkar man ta detta beslut. Koncernen skickade mig en räkning på 12 miljoner i kostnad för stoppet. Det var inget att bry sig om”.

Dimbleby (1995, s 147) tar upp att intressekonflikter uppstår beroende på motstridiga intressen. I detta fall var företaget intresserat av att få klart sin ombyggnad så snabbt som

möjligt. Därför prioriterades detta och frågan om arbetsmiljön åsidosattes. Det blir gärna en maktkamp mellan ledningen och skyddsombudet. I det beskrivna fallet försöker företaget att skrämmas genom att skicka en räkning till skyddsombudet. Man kan även använda mer subtila metoder (Jacobsen 1998, s 143). Ett skyddsombud beskriver situationen som följande: ”skyddsombudet talar om vad som är fel men ingen lyssnar för att det kostar pengar”.

Dessutom tillkommer grupptricket från arbetskamraterna, som ogärna ändrar vedertagna normer vad t ex gäller användande av skyddsutrustning. Om skyddsombudet försöker ändra denna norm kan detta ge konsekvenser för honom själv i form av sanktioner för den överträdelsen av normen man anser att han har gjort (Lennéer-Axelson & Thylefors 1991, s 33).

Ett annat skyddsombud upplever olyckor på arbetsplatsen som pressande situationer. Orsaken till detta är att skyddsombudet måste fatta snabba beslut bland annat om man ska stoppa maskinen eller fortsätta. Denna typ av beslut är något som ingår i uppdraget som skyddsombud. Som någon uttrycker det: ”Man känner man sig väldigt ensam” Dessa situationer där avgörande beslut måste fattas mycket snabbt upplevs som något av det mest pressande i skyddsombudets verksamhet. Det kan t ex gälla om en skadad person måste föras till sjukhus eller om en maskin måste stoppas i flera timmar.

Skyddsombudens möjligheter att arbeta med arbetsmiljöfrågor är väldigt varierande. Detta beror mycket på företagets inställning till arbetsmiljön men även på företagets storlek. Detta avspeglar sig i hur mycket tid skyddsombudet kan lägga ned på sitt uppdrag. Huvudskyddsombuden arbetar däremot största delen av arbetstiden med arbetsmiljön.

Arbetsgivaren

Ofta har chefer och arbetsledare ingen utbildning vad gäller arbetsmiljö. Lennerlöf påtalar redan 1981 behovet att arbetsgivare genomgår en obligatorisk utbildning i ämnet. Trots detta visar LO:s rapporter från 1995 och 2002 att det fortfarande bara är ca trettiofem procent av arbetsledarna dvs mellancheferna som har arbetsmiljöutbildning. I informantintervjun tar Andersen upp att det utgör ett problem med lågutbildade mellanchefer som inte kan arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren har huvudansvaret för att det systematiska arbetsmiljöarbetet utförs på rätt sätt. Det innebär att ”företagets chef måste känna till arbetsmiljölagen,

arbetsmiljöreger, förordningar, föreskrifter och avtal som styr så att arbetet lägges upp på ett bra sätt”.

Lennéer-Axelsson & Thylefors (1995, s 84) tar upp att chefer och arbetsledare undviker olika kurser och konferenser för att inte visa sin okunskap. Som chef och arbetsledare har man en särskild status på arbetsplatsen. Denna status vill man bevara och ”räddar ansikten” genom att inte visa att man inte kan svara på dessa frågor. Ett annat sätt är att ge undvikande svar och hoppas på att skyddsombudet har glömt bort frågan (Granér 1991, s 166, Mann 1973, s 139).

”Om man tar upp en fråga så lyssnar chefen men problemet är att det inte händer något”

En intervjuperson berättade att vice VD på hans arbetsplats skulle åtgärda ett akut och allvarligt arbetsmiljöproblem.

”Skyddskommittén lyssnade alltid på mig. De var dessutom glada att jag tog upp saker. Det var så att ställföreträdande VD skulle fixa problemet. Det hände alltid att han kom några dagar innan nästa möte och talade om att han inte hunnit fixa det. Det fortsätter ett antal gånger likadant. Det är inte roligt att arbeta på en osäker arbetsplats”.

Detta gjorde att personen ansåg sig tvungen att sluta på arbetsplatsen när vice VD blev chef eftersom han bedömde det som helt uteslutet att problemet skulle åtgärdas.

Det kan också uppstå en konflikt mellan arbetsledaren och skyddsombudet för att man har olika verklighetsuppfattning. En konflikt kan också vara ett sätt att försvara sin position när man upplever sig hotad av t ex skyddsombudet (Lennéer-Axelsson & Thylefors 1997, s 184).

Ett ombud berättade att ägarens uppfattning var att de förbättringar som behövdes var ”sabotage” mot verksamheten. Ägaren ville bara att ”skyddsombudet skulle skriva på sin signatur på papper men inte säga emot något”. Denna erfarenhet är detta skyddsombud inte ensam om. Enligt en artikel i tidningen Du och jobbet (20010312) tycker vart tredje skyddsombud att det är obehagligt att påtala brister för arbetsledningen eftersom man oroar sig för motangrepp från chefen.

Skyddsombudet möjlighet att påverka styrs ofta av företagets storlek. Detta är något som Beckerus och Roos (1985, s147) har studerat där man kom fram till att i små företag kännetecknas arbetsstrukturen och organisationen av en överdriven fastlåsthet. Detta förvånar

då man ofta tror att små företag ska vara mer flexibla än andra. Förklaringen till fastlåsningsen är att många småföretagare vill ha identitet och närvaro i allt som har med företagets verksamhet att göra. Detta betyder att man inte delegerar uppgifter och att förändringar därför tar lång tid att genomföra. Ytterligare ett skäl är att det finns brister i kunskap och utbildning inom arbetsmiljöområdet. Fysiska och kemiska arbetsmiljöer är därför ofta sämre i småföretag än på stora företag (Johansson 1995, s 9).

Något som även tas upp i samband med småföretag är det särskilda band som den anställde får till ledningen. På grund av detta har anställda svårt att ställa krav på en god arbetsmiljö (Frick & Sjöberg 1979, s 2). Detta är något som även Andersen tar upp i informantintervjun

” är det dåliga förhållanden på företaget är det lokala skyddsombudet rädd att riskera sin anställning”.

Denna rädsla är något som en av intervjupersonerna tar upp som arbetar på ett litet företag. Personen fick inte gå på den utbildning som den hade laglig rätt till. Facket tyckte att man borde gå vidare med ärendet eftersom arbetsgivaren har små möjligheter att kunna hindra ett skyddsombud från att ta ledigt när det har med uppdraget att göra. Detta betyder att arbetsgivaren blir tvungen att betala skadestånd. (Lag och avtal 1993/2, s 9-12)

” Men då skulle jag få ett helvete på arbetet när jag kom tillbaka. En arbetskamrat sa: ingen ide och bråka om det”.

En annan orsak är att på små företag har man ofta inte någon känsla för skyddsombudsuppdraget. Det leder till att man bara vill ha ett namn i protokollet och skyddsombudet vågar inte utnyttja sina resurser (Ibid, s 9).

Ett av ombuden från ett litet företag berättade att företaget lurade arbetsmiljöinspektionen när de kom på besök för att undersöka kemikalielukt. Genom att arbetsmiljöinspektionen alltid meddelar sina besök i förväg kunde företaget vädra fabriken hela natten innan så att lukten var borta på morgonen. Det visar att ägaren kan gå väldigt lång för att kringgå lagen och t ex slippa ändra arbetsförhållanden. Många företag har inte någon kunskap om arbetsmiljölagen eller inblick i hur arbetsmiljöinspektionen arbetar. Det enda intresse som ägaren har är att få ut så mycket vinst som möjligt samt att slippa undan böter och andra problem. Det betyder att det blir en intressekonflikt mellan ägaren och arbetsmiljöinspektionen.

En annan intervjuperson påtalar att hans arbetsgivare ofta ”glömmer” att skyddsombudet ska vara med redan vid planeringen av nyinköp.

”Arbetsgivaren tror att de kan planera förändringar och köpa in ny utrustning utan att skyddsombudet ska vara med. De springer i väg utan tänka sig för och så blir saker fel konstruerad och då får de plocka ner det”.

Enligt lagen ska skyddsombudet delta vid planering av nya och förändrade lokaler, utrustning, arbetsprocesser, arbetsmetoder och förändring av arbetsorganisationen liksom vid införande av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombudet om förändringar av betydelse för arbetsförhållandena inom ombudets område (Steinberg 1995, s 101).

Skyddsombudets möjligheter till inflytande

När det gäller frågan att kunna påverka arbetsgivaren säger hälften att de har små möjligheter till detta. Färre än hälften anger att de har bra möjligheter att kunna påverka arbetsgivaren. Möjligheter till påverkan beror på hur viktig frågan är för arbetsgivaren. Vissa frågor kan man påverka även om det tar lång tid att nå dit.

”Det är väldigt goda förutsättningar att kunna påverka arbetsgivaren. Om jag inte får igenom det i dag kan jag få igenom det i morgon. Givetvis kan man inte räkna med att allt som man vill ska genomföras kommer att genomföras. Men de lyssnar väldigt lyhört om man kommer med några konkreta förslag. Det känns väldigt bra”.

I intervjuerna kan man se att huvudskyddsombuden uppger att de har ett större inflytande på beslutsfattandet. Förmodligen beror det på en närmare relation till själva ledningen. På min fråga om de som skyddsombud upplever något positivt i sin relation till företaget svarar flera medverkande negativt på den frågan. Ett ombud upplever det positiva i *”jag blir inte en i mängden utan mer som en ledare på golvet kanske mer än en styrelsemedlem blir”* eller att *”chefen ser det positivt när vi tränger oss på”*.

De personer som har arbetat länge som huvudskyddsombud kan vara mer trygga i sin roll (Lennéer-Axelson & Thylefors 1991, s 59). Något annat som kan inverka är att huvudskyddsombudet har större maktbefogenheter och detta gör att de kommer närmare samma hierarkiska nivå som chefer och arbetsledare och utifrån denna aspekt blir det enklare att få inflytande över organisationen och de beslut som fattas på företaget (Dimbleby 1995, s 147).

Arbetskamrater

Ett problem som Andersen tar upp är att arbetsmiljölagen kräver samverkan mellan alla anställda och arbetsgivaren vilket gör att alla egentligen behöver gå denna utbildning.

Andersen tror dessutom att skyddsombuden kan uppleva stora förväntningar från arbetskamraterna samtidigt som de har svårt att ställa krav på arbetsgivaren. Detta leder till en känsla av utsatthet och press.

”Arbetskamraterna försöker att lägga allt på mig :du är skyddsombud., du kan göra det” Jag tycker att det är svårt för att ibland tycker jag att de borde gå till chefen först innan de går till mig. Det beror på vad chefen säger! Säger han direkt nej så kan personen komma till mig sen”.

”Jag hade stöd från arbetskamraterna. Jag var väldigt ensam därför att jag var rädd att ha med mig någon som kämpar för samma sak och som sedan sviker när pressen blir för stor från arbetsgivaren”.

”Någon kan ju komma och vara lite gnällig och sur för att de tror att vi ska åtgärda grejerna”:

Många arbetstagare har svårt att framföra krav och önskemål direkt till företagsledningen då man är orolig för att förlora jobbet. Att då lägga även denna uppgift på skyddsombudet kan bli en tilltalade utväg vilket ytterligare försvårar tillvaron för skyddsombudet.

Företagsledningen förväntar sig naturligtvis att skyddsombudet ska vara lojal gentemot företaget. Samtidigt finns en förväntan från arbetskamraterna om lojalitet mot dem. Detta kan i vissa situationer innebära en svår konflikt för skyddsombudet (Lennéer-Axelson & Thylefors 1991, s 59).

Alla intervjupersoner påpekar att det finns problem med arbetskamraterna på olika sätt. Hur arbetskamraterna reagerar på skyddsombudets arbete beror mycket på vilket normsystem som finns i arbetsgruppen. Normer leder till att många i gruppen betar sig på samma sätt (Lennéer- Axelson & Thylefors 1991, s 33). När en person får ett förtroendeuppdrag blir det en rollförändring i gruppen vilket kan upplevas som ett hot mot normen och därför leder till repressalier. Att bryta normen kan innebära att jantelagen gör sig gällande och att arbetsgruppen på olika sätt visar att skyddsombudet inte ska tro att” han är något” (Granér 1991, s 160).

Stora krav ställs därför på skyddsombudet att kunna kommunicera på ett positivt och konstruktivt sätt för att inte upplevas som ”gnällspik” eller tjatig. Uppdraget kan försvåras

ytterligare om det finns många nationaliteter bland arbetskamraterna med bristande kunskaper i svenska.

Funderingar kring att avsäga sig uppdraget

Tre av de intervjuade säger att de inte har några tankar på att sluta med sitt uppdrag

Två andra personer har uppgett att det funderar på att sluta på grund av att man

” känner att man kör huvudet i en gummivägg och att inget händer och får ingen kredit från arbetskamraterna. Maler allt som händer och man ligger och tänker på hur man ska göra”.

”Ja många gånger! Jag frågade det regionala skyddsombudet vad han tyckte och han talade om att jag fick inte sluta mitt uppdrag. Det är jobbigt som man inte får igen något”.

”Jag hoppade av mitt uppdrag för att jag inte fick någon utbildning och blev motarbetad hela tiden...skyddsombudet har stor makt och det är något som man inte gillade på företaget. Särskilt om man påtalade att något behövde åtgärdas.. dessa påpekanden var inte så positivt mottagna av ägaren på företaget”:

Slutligen är det två som redan har hoppat av sina uppdrag. Skälet var att båda hela tiden kände sig motarbetade av företaget ”att man inte fick säga emot deras intressen”. Dessutom var stämningen sådan på ett av företagen att ”jag hade tagit upp olika frågor vid ett flertal tillfällen utan att något hände”. Flera tar upp att man känner sig ensam och att arbetskamraterna inte förstår vilket arbete man lägger ner. Dessutom känner man att man inte får något erkännande från arbetskamraterna utan de :

” ser att man är borta. Kan ju inte heller berätta vad man gör hela tiden”

Skyddsombudet kan ofta vara frånvarande eftersom det ingår att han ska delta i olika möten som har med verksamheten att göra. Dessutom behöver han i vissa fall vara med vid rehabiliteringsmöten. Skyddsombudet har dessutom tystnadsplikt vilket gör att man inte alltid kan berätta för sina arbetskamrater vad man gjort (Steinberg 1995, s 101).

Något som Lennerlöf tar upp är att skyddsombuden upplever svårigheter att aktivera sina egna arbetskamrater och medlemmar av facket att intressera sig för arbetsmiljöfrågor.

Imander tar i sin c-uppsats upp att skyddsombudet sällan vet hur arbetsgruppen ser på

uppdraget därför att de inte uttalar sig om vad de tycker om dennes arbete utan bara är nöjda med att någon har tagit på sig rollen.

Svårast är det för den som dessutom upplever en konflikt inom facket med antydningar om att man bör lämna skyddsombudsuppdrag. Kommenterar som uttrycker avundsjuka

” både si och så inom vår lilla organisation. Det finns inte riktigt stöd utan man ifrågasätter och vill få bort en från ens post. Får höra när jag kommer till avdelningen: du tar ju bara smäcka jobb eller att: du slipper jobba”.

Många ombud vittnar om att det är svårt att få ut information till arbetskamraterna. De önskar också att arbetsmiljön skulle *”vara mer naturligt för flera”*

Dessutom är det svårt att få ut information om vad man sysslar med. En annan orsak till att man vill sluta är att det är lätt att tankarna maler även på fritiden. Hälften av de intervjuade ombuden vill eller har slutat med uppdraget som skyddsombud. Det talar för att det är en svår position som skyddsombudet har. Eftersom det är en viktig uppgift att upprätthålla en god arbetsmiljö bör åtgärder sättas inför att ändra nuvarande situation.

Diskussion

Arbetsmiljöfrågor uppmärksammas allt mer i synnerhet som fler och fler slås ut från arbetsmarknaden genom långa sjukskrivningar. Den funktion som skyddsombudet fyller är därför mycket viktig och behöver stärkas. Det finns flera aspekter att diskutera utifrån skyddsombudets position och uppdrag. Arbetsmiljölagen är tydlig och klar vad gäller arbetsmiljöfrågor. Vad som saknas är kunskaper om lagens innehåll hos företagsledningar men även hos arbetskamrater. Ett stort undervisnings- och informationsarbete behöver genomföras, något som påtalats redan på 80-talet (Lennerlöf 1981) utan att något nämnvärt har hänt.

Något som framkommit både i tidigare forskning och i mina intervjuer är vilken betydelse företagets storlek har i hur man hanterar arbetsmiljöfrågor. Ju mindre företag desto mindre intresse för arbetsmiljöfrågor och desto svårare för skyddsombuden att verka. Chefen på ett mindre företag önskar sig ofta enbart skyddsombudets namnteckning på vissa dokument för att på det sättet uppfylla lagen (Lag och avtal 1993/2, s 9-12). Något aktivt engagemang från

skyddsombudet ses inte som önskvärt. I stora företag tycks det däremot finnas större chans till ett konstruktivt och positivt skyddsarbete.

Vilken vikt de anställda lägger vid en god arbetsmiljö kan kanske avspeglas i hur man väljer sitt skyddsombud. I mina intervjuer framkommer att valet ofta varit diffust och slumpmässigt. Flera har dessutom sagt ja då ingen annan velat ha uppdraget. Detta resultat stämmer även med Imanders iakttagelser. Bristen på intresse kan också bero på uppdragets svårighet och den extra tid det kräver.

Skyddsombudet får ofta en komplicerad position mellan företagsledning och övriga anställda. Ibland förväntas man vara arbetskamraternas språkrör inför arbetsledningen. Nästa gång ska man företräda företaget inför kamraterna då t ex förändringar ska genomföras. Naturligtvis innebär ett uppdrag med så många skilda aspekter stora påfrestningar på individen. I dag tillkommer i allt större uträkning också psykosociala problem enligt informantintervjun med Andersen och även LO:s undersökning. Mina intervjuer med ombuden bekräftar detta. Inte underligt att de intervjuade talar om en känsla av utsatthet och ensamhet och att hälften funderar på att sluta sitt uppdrag eller redan har slutat. En god arbetsmiljö borde vara allas angelägenhet. Vad en god arbetsmiljö innebär behövs det mer information om på alla nivåer i samhället.

Förslag till fortsatt forskning

Efter flera litteratursökningar om skyddsombudets arbete har jag funnit att det finns väldigt litet skrivet i ämnet under senare år. Jag ser flera aspekter som det kan vara värt att forska vidare på.

- Göra samma undersökning i hela Västra Götaland om skyddsombudens situation.
- En intressant aspekt är att undersöka hur chefer och arbetsledare ser på skyddsombudsuppdraget.
- Undersöka vilka möjligheter det finns för att kunna stödja och uppmuntra skyddsombuden samt för att ge uppdraget ökad status inför både ledning och arbetskamrater.

Litteraturlista

- Arbetsdomstolen (1979:164 ,165)
- Arbetsdomstolen (2002 nr 98)
- Arbetsmiljölagen (2002)
- Jobbet och Lagarna (2003) av Landsorganisationerna Sverige tryck EO Print
- Angelöw, B (1991) *Introduktion till socialpsykologi*, Studentlitteratur, Lund
- Axelsson, C (2002) *Formalisering som hinder och möjlighet i små företag*: Avhandling Luleå Tekniska Universitet
- Backman, J (1998) *Rapporter och uppsatser*, Studentlitteratur, Lund
- Beckerus, A & Roos, B (1985) *Affärer som livsstil*, Libris förlag Lund
- Bylund, P & Kristiansen, k (1994) *Samspelet*, Natur och kultur, Borås
- de Klerk A (1991) *Att hantera konflikter*, Graphic system, Stockholm
- Dimbleby, R (1995) *kommunikation mer än ord*, Studentlitteratur, Lund
- Eriksson, B (2003) *skyddsombudets rätt*, LO-TCO rättskydd: Blomberg och Janson AB
- Esaiasson, P (2002) *Metodpraktiken*: Nordstedt juridik
- Frick, K & Sjöberg, D (1979:7) *Förebygga eller i förbigående- skyddsarbetet i 18 små industriföretag* ,Arbetslivscentrum
- Granér, R (1991) *Den professionella gruppens psykologi*, Studentlitteratur, Lund
- Gullberg, H (2001) *Arbetsmiljölagen kommentarer och författningar*, Arbetsmiljöforum Norstedts Juridik AB, Fälth och Hässler, Smedjebacken.
- Imander, B (1999) *Skyddsombudets värld*, C-uppsats, Uppsala Universitet
- Johansson, B (1995-14) *Småföretagares analys och hantering av risker i arbetsmiljö*, Tekniska högskolan i Luleå
- Jacobsen, D (1998) *Hur moderna organisationer fungerar : introduktion i organisation och ledarskap*, Studentlitteratur, Lund
- Kvale, S (1997) *Den kvalitativa forsknings intervjuer*, Studentlitteratur, Lund
- LO(2002) *Tre tusen LO-skyddsombud om den psykosociala arbetsmiljön*, Stockholm
- LO (2001) *Skyddsombudsboken*, Ölunds tryckri AB Örnsköldsvik
- LO (1997) *Hur fungerar arbetsmiljöarbetet*, Enskede Offset AB
- Lennerlöf, L (1981) *Rollen som skyddsombud*, SACO/ SR
- Ljunström, K (1991) *Konflikter på jobbet*: Konsultförlaget AB
- Lennér- Axelson, B & Thylefors, I (1997) *Om konflikter*: Natur och kultur, Scandbook, Falun
- Lennér- Axelson, B & Thylefors, I (1991) *Arbetsgruppspsykologi*, Finland
- Lysgaard, S (1960) *Arbeider kollektivet*, Universitetsforlaget Bergen

Mann, L (1972) *Socialpsykologi: Grupp beteende*, Wahlström & Widstrand, Stockholm
Nilsson, C & LO (2002) *Systematisk arbetsmiljöarbete*, EO Print AB
Patel, R & Davidson, B (1998) *Forskningsmetodikens grunder*, Studentlitteratur, Lund
Repstad, P (1999) *Närhet och distans*, Studentlitteratur, Lund
Starrin, B (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*, Studentlitteratur, Lund
Steinberg, M (1995) *Skyddsombuds rätt*, Fritzes, Stockholm
Trost, J (1993) *Kvalitativa intervjuer*, Studentlitteratur, Lund
Wolvén, L (2000) *Att utveckla mänskliga resurser i organisationen*, Studentlitteratur, Lund

Tidningar

Lag och avtal nr 93/2 Tysta diplomater som strävar efter samförstånd av Sten Sjögren
Du och jobbet 20010312 Skyddsombudet i svår sats av AM
Du och jobbet 20020422 Jobbigt att tjata av AM
Du och jobbet 20030915 Psykosociala frågor tar mest tid av AM
Di .se 2004126 Trakasserier på jobbet kostar 20 miljoner av Anna Svedbom

