2026-06-16

# Skyddsombud - bakjouren i vardagen

## Vikten av att veta vem man ska kontakta och att man faktiskt kan agera när problem uppstår är minst sagt högaktuell. Vi reder ut handlingstrappan för dig.

Förändring sker konstant i vår vardag. Byte av tjänst, förändrade arbetsuppgifter eller byte av lokaler är mer eller mindre vardagsmat, speciellt i spåren av för få utbildningstjänster och en tjänstemannasektion som befinner sig långt ifrån golvet och som tror sig ha lösningar.

I Sverige har vi en stark lagstiftning som reglerar arbetsmiljön, främst via arbetsmiljölagen. Denna lag stadgar att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska sträva efter att skapa en god sådan genom samverkan med sina anställda.

Representanten för arbetstagarna kallas för skyddsombud och utses vanligen av den fackliga part som har kollektivavtal med arbetsgivaren, vanligtvis läkarförbundets lokalförening.

### Stora rättigheter

Hur blir man skyddsombud? Rent praktiskt brukar personen nomineras av medlemmarna på kliniken, men utses av lokalföreningen. Som skyddsombud har man relativt många rättigheter, bland annat att;

- Få utbildning och information som krävs för att utföra sitt uppdrag.
- Ta del av samtliga handlingar som rör förhållandena kring arbetsmiljön.
- Delta vid planering av allt från förändrande lokaler till arbetsmetoder.
- Begära att arbetsgivaren genomför åtgärder för att åstadkomma en god arbetsmiljö.
- Avbryta arbete som kan leda till omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa.

Sveriges yngre läkares förening

www.sylf.se
kansli@sylf.se
08-790 33 66

Villagatan 5

Arbetsmiljöbegreppet är stort och innefattar allt från lokaler och utrustning till somatisk såväl som psykisk ohälsa relaterad till arbetsmiljön. Men varför är detta relevant för dig? Skyddsombudet är din vän och ditt stöd när du upptäcker brister i arbetsmiljön och behöver hjälp att ta upp dessa med din chef. Via formella kanaler kan skyddsombudet påtala bristen och begära åtgärder. Reagerar inte chefen på skyddsombudets påtalade brister och antingen utreder eller åtgärdar dessa, är det möjligt att eskalera, beroende på orsak, hela vägen till att stänga kliniken eller arbetsplatsen tills problemet är löst.

För att komplicera allt ytterligare har vi också fackliga ombud på våra arbetsplatser, ibland är det samma person som är skyddsombud, men det behöver inte vara så utan man kan också vara utsedd att enbart vara fackligt ombud eller skyddsombud. Den fackligt förtroendevalda företräder Läkarförbundets medlemmar på sin arbetsplats. I praktiken handlar det om att ge medlemmarna stöd i avtalsfrågor och att vara en länk mellan arbetsplatsen och lokalföreningens styrelse. Svaren finns ofta närmare än man tror.

## Avvikelser är ett viktigt verktyg

Avvikelser kan täcka en mängd olika situationer, från arbetsförhållanden eller patienters behandling till miljöpåverkan och skadegörelse. Listan kan göras lång. Avvikelser måste hanteras av arbetsgivaren, så kallad avvikelsehantering.

En strukturerad avvikelsehantering är avgörande för att effektivt identifiera, dokumentera och åtgärda dessa händelser. Arbetsgivaren ska också både utvärdera och återkoppla erfarenheterna tillbaka till verksamheten, vilket bidrar till en säkrare och mer hälsosam arbetsmiljö.

## Orimlig arbetsbelastning – en avvikelse?

Att rapportera avvikelser kan vara både krångligt och ta tid från det kliniska arbetet, men det uppstår problem om man inte rapporterar in, inte minst för att problemet kommer att kvarstå. Som vi vet styrs verksamheterna i hög grad av statistik. En enda avvikelse gör kanske ingen skillnad, men om flera påtalar samma problem är det svårare att ignorera det. Som skyddsombud är det också betydligt lättare att driva en fråga om det finns avvikelser som stödjer ens påståenden.

En läkares vardag innebär ofta att arbetsdagen är fylld till bredden och arbetsbördan minst sagt tung, men låt oss fundera över vad som händer när avvikelserapporter och felanmälningar får sista prioritet.

Ett illustrativt exempel är en kollega inom primärvården som nyligen beskrev hur han behövde hantera ackumulerat arbete, som missade labbsvar och bevakningar, till följd av

frånvaro på grund av sjukdom eller vård av sjukt barn. Trots den ökade arbetsbördan tilldelades ingen extra tid för administration vid återkomsten, vilket understryker behovet av att ifrågasätta sådana arbetsförhållanden och inte bara acceptera gängse rutin. Denna situation belyser inte bara den individuella stressen utan även den ökade risken för konsekvenser som kan påverka både personal och patienter.

## Förändring börjar med "varför?"

Ensam är inte stark, det vet alla som försökt driva förändring hos stelbenta arbetsgivare. Behovet av ett starkt samarbete mellan personal och fackliga representanter är själva grunden i hur vi faktiskt kan förändra vår verklighet. Sällan finns dock dessa personer i ens kontaktlista eller ens i tanken när arbetsmiljön förändras. Här finns förbättringspotential!

Att veta vem som är ditt fackliga ombud och skyddsombud kommer göra ditt arbetsliv lättare. Ta reda på det redan imorgon och börja därefter vara den jobbiga femåringen som frågar ”varför” varenda gång en ny eller befintlig arbetsuppgift läggs till. Börja ifrågasätta när du inte får administrativ tid efter sjukdom trots att signeringskorgen fyllts bortom all rimlighet.  Exemplen är oändliga och osunda verkligheter måste fram i ljuset.

Till dig som är skyddsombud eller fackligt ombud: Tack för ditt engagemang och glöm inte att använda dina rättigheter och stå upp för dina kollegor. Kom ihåg att den fackliga styrka du representerar är ett kraftfullt verktyg för att försvara arbetstagarnas rättigheter och säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö.

Text: Jesper Andersson, tidigare ledamot i SYLF

Moderna Läkare nr 3 - 2024