

Skyddsombudens (möjliga) roller i en robust samarbetskultur

Roll/Funktioner	Förutsättningar och önskvärda kompetenser
INFORMATION	
Kunna ge information till medarbetare om stödresurser, rättigheter, regelverk	Kunskap om stödresurser, rättigheter, regelverk
Informera medarbetare om skyddsombudens roll och mandat	Tydligt mandat och god kunskap om skyddsombuds befogenheter
SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE – PSYKOSOCIALA DIMENSIONER	
Bevaka att det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett konkret sätt innefattar psykosocial arbetsmiljö	Kunskap om metodik för att bedriva välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete kring psykosocial arbetsmiljö
Bevaka att det finns fungerande kanaler för att tidigt signalera arbetsmiljöproblem och få dem åtgärdade	Välfungerande arbetsmiljögrupp el. motsvarande
Bevaka att handlingsplaner och beslutade åtgärder genomförs och följs upp	Välfungerande arbetsmiljögrupp el. motsvarande
Initiera och medverka vid medarbetarenkäter och arbetsmiljökartläggningar	Välfungerande arbetsmiljögrupp el. motsvarande
INITIATIVTAGARE	
Ta initiativ till/väcka förslag om utbildningar och andra aktiviteter för att främja en god psykosocial arbetsmiljö	Välfungerande arbetsmiljögrupp el. motsvarande
AGERA I KONKRETA FRÅGOR	
Konfliktvägledare: Vara samtalspartner, rådgöra med medarbetare om handlingsalternativ vid besvärliga situationer	Kompetens i samtalsmetodik
Informell problemsondering: kunna ta reda på mer information när medarbetare har farhågor	Mandat att söka upp chefer och ställa frågor när det finns farhågor och problem
Vara stödperson vid samtal, t.ex. mellan medarbetare och chef	Kompetens i samtalsmetodik
Ta emot och leda vidare signaler från medarbetare om psykosociala arbetsmiljöproblem	Tydlighet om vad skyddsombudet gör med information från medarbetare
Uppmärksamma ledningen på psykosociala arbetsmiljöproblem	Välfungerande arbetsmiljögrupp el. motsvarande