

# Arbetsmiljöbarometern

2018

# Förord

Arbetsmiljöbarometern är en årlig undersökning där Unionens arbetsmiljöombud tillfrågas om hur de bedömer arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på sin arbetsplats.

För tjänstemän är det framför allt risker i den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön som har störst påverkan på hälsa och välbefinnande i arbetet. Hög arbetsbelastning, bristfälligt ledarskap och otydlig ansvarsfördelning är bara några exempel på faktorer som skapar stress och en dålig arbetsmiljö.

Men tyvärr brister arbetsgivaren i det psykosociala arbetsmiljöarbetet. I en tid där sjukskrivningarna på grund av stress och utmattning är många behöver chefer ta arbetsmiljöarbetet på större allvar. För det finns lösningar på den utbredda ohälsan. Genom att arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor och få mer kunskaper kan sjukskrivningar förhindras.

Därför arbetar Unionen aktivt med att utbilda arbetsmiljöombud och delta i partsgemensamt arbete med arbetsgivarnas representanter för att sprida information och ta fram praktiska verktyg för ett uppdaterat arbetsmiljöarbete.

Ett utbrett problem i dagens arbetsliv är också den ständiga tillgänglighet som jobbet i mobilen skapar, vilket kan leda till ökad arbetsbörda och brist på återhämtning. Tyvärr visar denna undersökning att få arbetsplatser säkerställer att medarbetaren inte jobbar på sin fritid. Fler arbetsgivare borde därför anta en policy som tydliggör i vilken utsträckning och på vilket sätt man förväntas vara tillgänglig på fritiden.

Psykosociala arbetsmiljöproblem skapar konsekvenser för både omfattning och kvalitet på tjänstemännens återhämtningstid. Arbetstid är därför en faktor som behöver hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ett flertal personer har varit inblandade i framtagandet av Unionens Arbetsmiljöbarometer. Arbetet är sammanställt av Mirjam Olsson, Hanna Hammarbacken och Annica Hedbrant. Vi vill också rikta ett stort tack till alla arbetsmiljöombud som gjort rapporten möjlig genom att svara på enkäten.

*Henrik Ehrenberg*  
Samhällspolitisk chef

# Innehåll

Förord	1
Innehåll	2
Sammanfattning	3
Om arbetsmiljöbarometern	4
Bakgrund	4
Metod	4
Unionen om arbetsmiljöombud	4
Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden	6
Om arbetsmiljöombuden	6
Den fysiska arbetsmiljön	9
Den psykosociala arbetsmiljön	11
Arbetsgivaren och arbetsmiljön	13
Systematiskt arbetsmiljöarbete	16
Riskbedömningar	21
Företagshälsovård och rehabilitering	25
Systematiskt arbetstidsarbete	29
Slutsatser	35
Ett bättre systematiskt arbetsmiljöarbete	35
Den psykosociala arbetsmiljön upp på dagordning	35
Stärk det förebyggande arbetet	36
Ett utökat systematiskt arbetstidsarbete	37
Myndigheten för arbetsmiljökunskaps viktiga roll	38
Arbetsmiljöarbetet alltid en partsgemensam angelägenhet	38
Utökat partsgemensamt arbete	39
Slutligen	39
Referenser	40

# Sammanfattning

- Det som främst skapar stress på arbetsplatsen är hög arbetsbelastning, otydlighet i ansvar, mandat och befogenheter, bristande ledarskap samt omorganisationer.
- Den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara sämre än den fysiska arbetsmiljön och arbetsgivarens kunskaper om psykosociala arbetsmiljörisker är sämre än kunskaperna om risker i den fysiska arbetsmiljön.
- Det finns ett samband mellan systematiskt arbetsmiljöarbete och hur arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö bedöms vara. På de arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs bedöms den psykosociala arbetsmiljön vara bättre.
- Förekomsten av företagshälsovård på arbetsplatserna är stabil. 10 procent av företagen erbjuder inte företagshälsovård.
- Det som i undersökningen kallas för systematiskt arbetstidsarbete har en låg förekomst trots starka vetenskapliga belägg för arbetstidens påverkan på hälsa och trots skärpta krav från Arbetsmiljöverket om att arbetstiden ska inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

# Om arbetsmiljöbarometern

## Bakgrund

Arbetsmiljöbarometern är en undersökning som görs årligen bland Unionens skyddsombud – de som Unionen har valt att kalla för arbetsmiljöombud (AMO). Årets Arbetsmiljöbarometer är den 13:e i ordningen, vilket gör att det går att följa utvecklingen över tid.

Syftet med Unionens arbetsmiljöbarometer är att upptäcka trender i arbetsmiljön och i det systematiska arbetsmiljöarbetet (förkortas SAM) på arbetsplatserna, men också att djupare belysa viktiga och aktuella arbetsmiljöfrågor.

Arbetsmiljöbarometern undersöker hur arbetsmiljöombuden bedömer sin arbetsplats, sig själva och sin arbetsgivare. Vid större företag kan flera arbetsmiljöombud ha fått enkäten. Det är dock vanligt att större företag består av flera arbetsplatser. Arbetsmiljöombud finns i större utsträckning på arbetsplatser där vi idag redan har kollektivavtal, och på företag där det finns ett organiserat arbetsmiljöarbete. På företag där Unionen har en lokal facklig organisation och arbetsmiljöombud kan man också anta att arbetsmiljön är något bättre. Därför kan och vill inte Arbetsmiljöbarometern göra anspråk på att visa hur arbetsmiljön ser ut för samtliga Unionens medlemmar, bara visa hur den ser ut där vi har arbetsmiljöombud och där förutsättningarna för ett bra arbetsmiljöarbete kan antas vara goda.

## Metod

Undersökningen genomfördes under oktober 2018 och skickades ut till samtliga registrerade arbetsmiljöombud med inrapporterad e-post hos Unionen. Enkäten skickades ut 2 oktober och var öppen fram till och med den 26 oktober. De som inte svarat fick sammanlagt två påminnelser. Inför årets utskick av enkäten gjordes också ett postalt utskick till samtliga registrerade arbetsmiljöombud för att uppmärksamma att enkäten snart skulle skickas ut samt för att be arbetsmiljöombuden rapportera in aktuell e-postadress där sådan saknades.

Totalt fick 6967 arbetsmiljöombud undersökningen, exklusive e-postadresser som studsade vid utskick. 2497 arbetsmiljöombud svarade på undersökningen, vilket ger en svarsfrekvens på 36 procent.

## Unionen om arbetsmiljöombud

Arbetsmiljöombudet är en representant för arbetstagarna och har till uppgift att se till att arbetsmiljöfrågorna hanteras på ett bra sätt på arbetsplatsen. Arbetsmiljöombudet är en part för arbetsgivaren att samverka tillsammans med kring arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen. Där arbetsmiljöombud finns är samverkan enklare.

Att tänka på när arbetsmiljöombud utses:

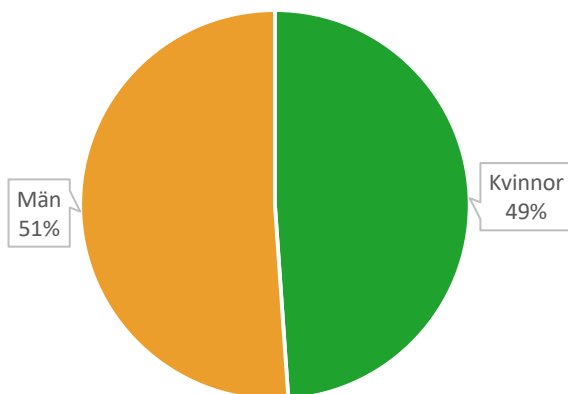
- Unionens arbetsmiljöombud är fackliga förtroendevalda som utses av Unionens klubb på arbetsplatsen men verkar för samtliga arbetstagare inom överenskommet skyddsområde.
- Om det saknas klubb är det Unionens regionkontor som i samverkan med berörda medlemmar utser arbetsmiljöombud.
- Om det saknas kollektivavtal väljs arbetsmiljöombudet av arbetstagarna på arbetsplatsen.
- Anmälan av arbetsmiljöombud sker till arbetsgivaren med kopia till Unionen.
- Ett nytt arbetsmiljöombud ska inom sex månader ha fått gå en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Utbildning ska sedan fortsätta utifrån arbetsplatsens behov.
- Arbetsmiljöombudet och den lokala klubben ska ha en tät kontakt där klubb finns. Där klubb saknas ska istället regionkontoret och arbetsmiljöombudet ha kontakt.

Ombudet ska ges avlastning från sina ordinarie arbetsuppgifter, motsvarande den beräknade omfattningen som uppdraget kräver.

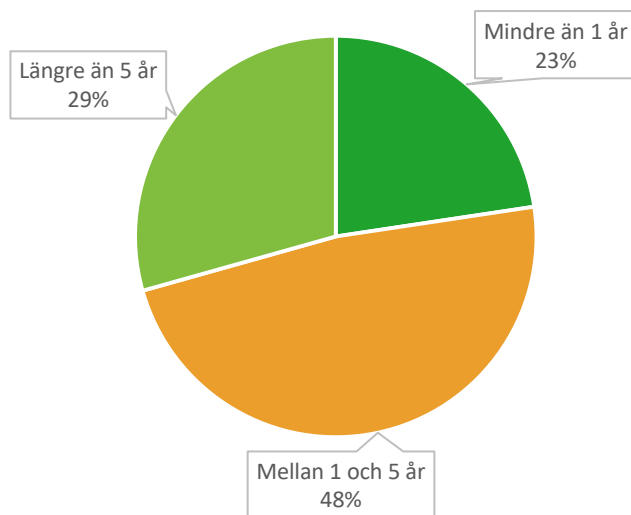
# Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden

## Om arbetsmiljöombuden

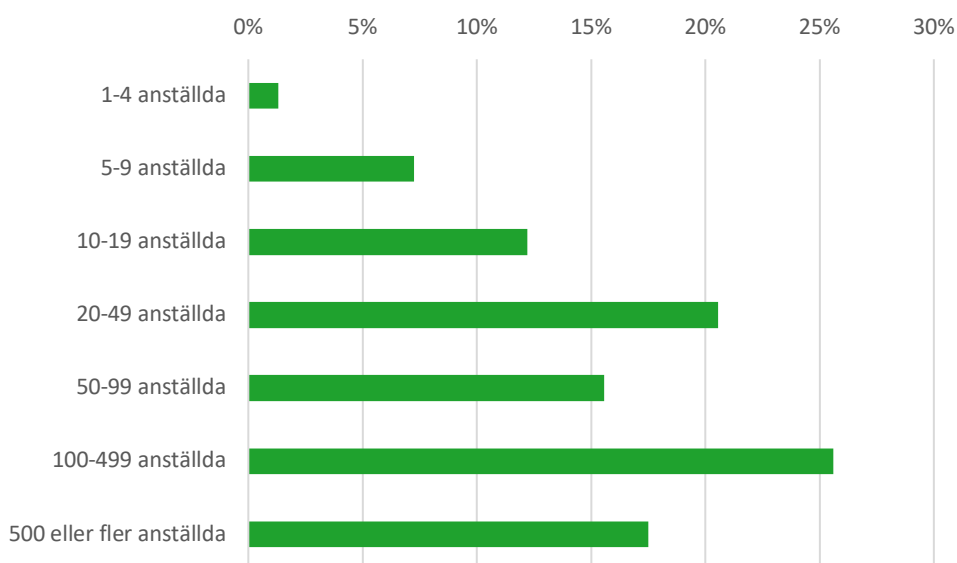
Fördelning mellan kvinnor och män



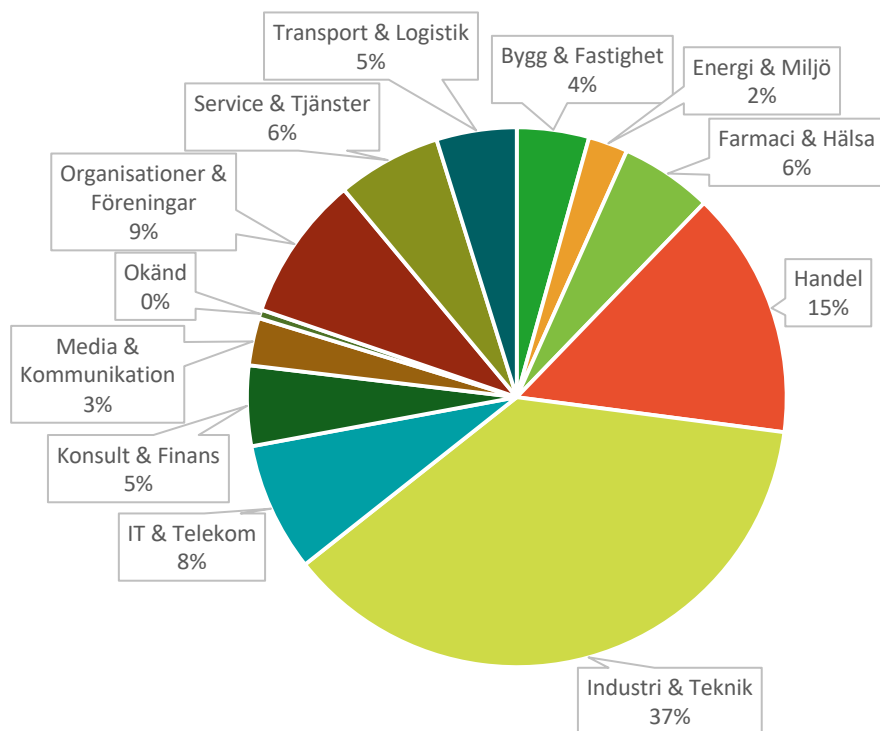
Antal år som arbetsmiljöombud



### Hur många anställda finns det totalt på din arbetsplats?



### Vilken bransch beskriver bäst din arbetsplats?

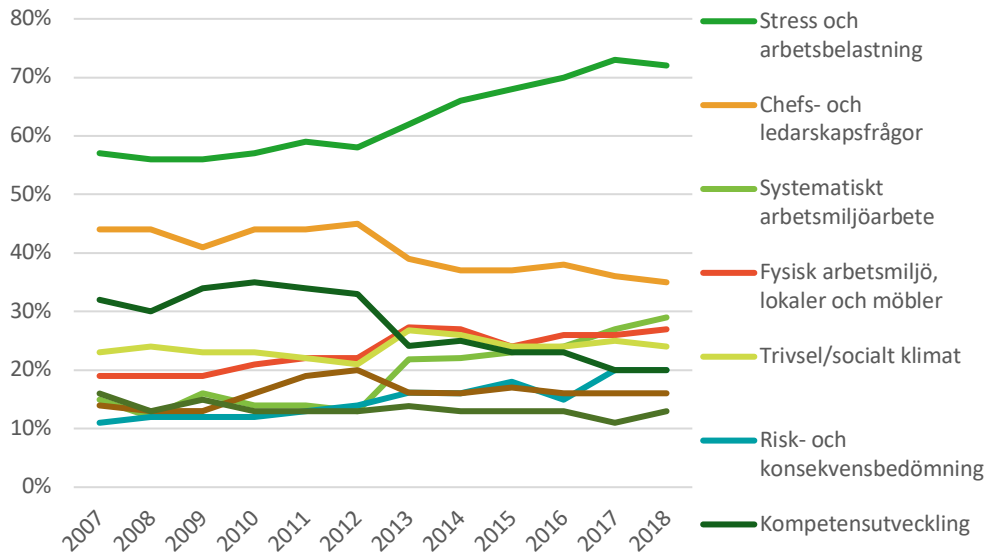


De arbetsmiljöombud som svarat på undersökningen jobbar på såväl små som stora företag. Av de svarande jobbar 44 procent på arbetsplatser med 100 anställda eller fler. Arbetsmiljöombuden finns inom en stor variation av branscher och avspeglar på ett bra sätt var i privat sektor medlemmar i Unionen befinner sig. Ungefär lika många kvinnor som män har svarat på enkäten.



### Vilka områden är mest angelägna att arbeta med?

Fråga: Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats. (De nio områden som valts av flest personer 2018)

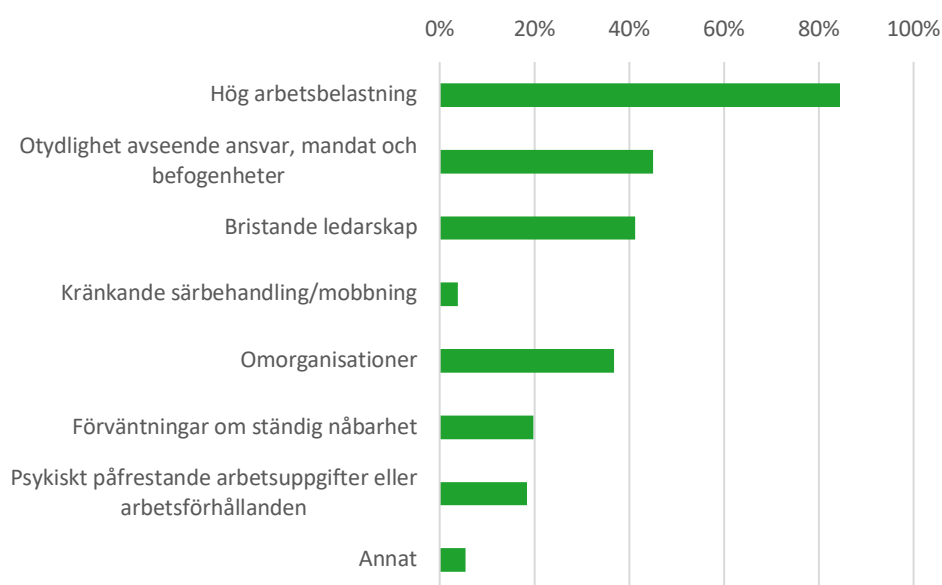


Det område som av arbetsmiljöombuden lyfts fram som det i särklass viktigaste området att jobba med är stress och arbetsbelastning. Ungefär 7 av 10 arbetsmiljöombud pekar ut detta som en av de tre frågor som är mest angelägna att arbeta med på deras arbetsplats.

Chefs- och ledarskapsfrågor ligger fortsatt kvar som det näst viktigaste området att jobba med, även om det över de senaste åren har blivit något färre som pekar ut det som ett av de tre viktigaste områdena. På tredje plats finner vi för andra året i rad det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### Orsaken till stress

Fråga: Vad är det som skapar stress på din arbetsplats? (flerval)



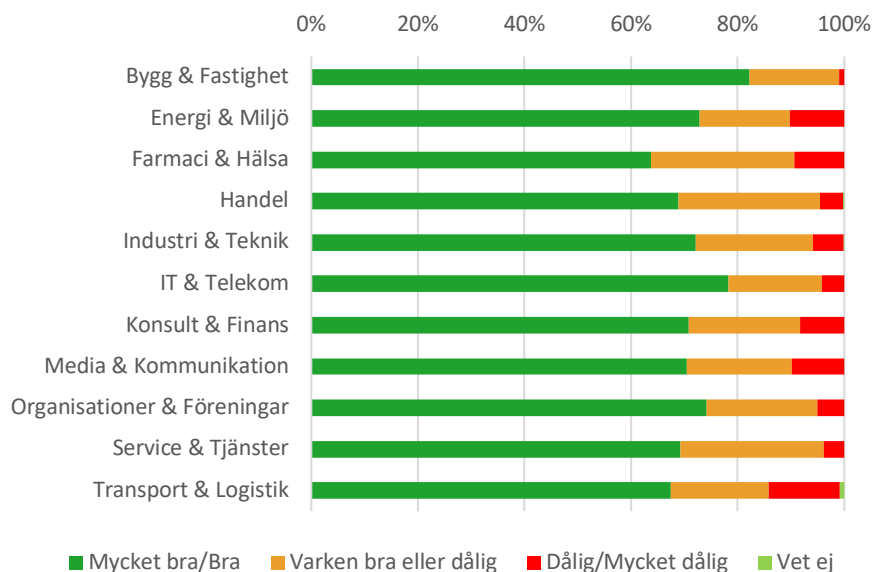
Stress i arbetsmiljön kan bero på flera olika faktorer. De arbetsmiljöombud som uppgav att stress och arbetsbelastning är ett av de tre viktigaste områdena att arbeta med på sin arbetsplats har därför fått besvara en följdfråga om vad som skapar stress på just deras arbetsplats. Drygt 80 procent uppger att hög arbetsbelastning är en faktor i arbetsmiljön som skapar stress. Omkring fyra av tio svarande pekade ut otydlighet i ansvar, mandat och befogenheter, bristande ledarskap och omorganisationer.

Var femte svarande uppger att förväntningar om ständig nåbarhet skapar stress i arbetet och ungefär lika många pekar ut psykiskt påfrestande arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden som en orsak.

### Den fysiska arbetsmiljön

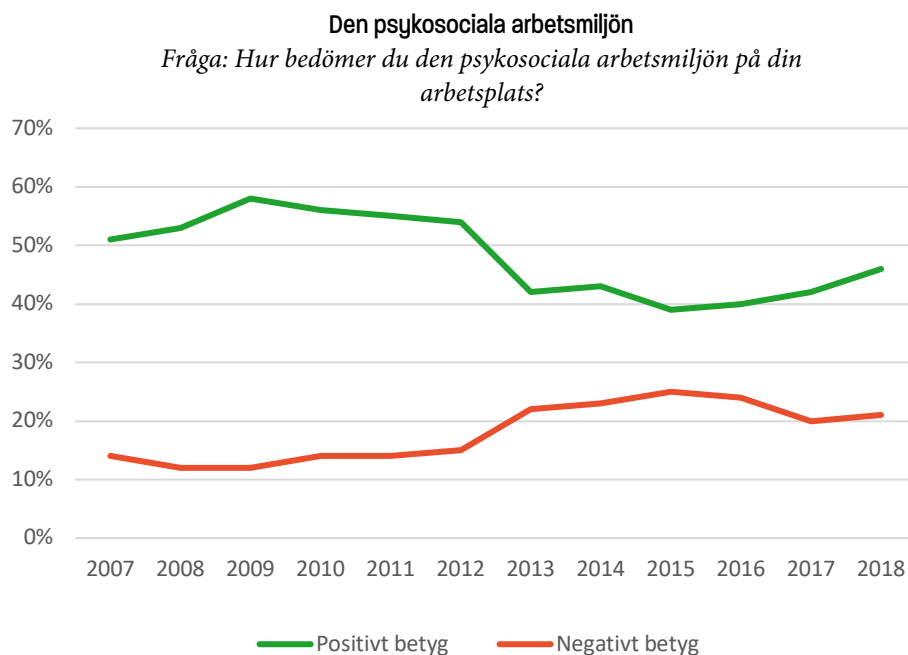
Den fysiska arbetsmiljön innefattar allt ifrån ergonomi, ljudnivå och ljus till luftkvalitet och exponering av olika typer av kemikalier och lokalernas utformning. Ett förebyggande arbete är viktigt för att undvika såväl olyckor som långsamt smygande ohälsa i form av belastningsskador eller liknande. Den fysiska arbetsmiljön påverkar inte bara kroppen utan även förutsättningar för att utföra kognitivt krävande arbetsuppgifter.

**Den fysiska arbetsmiljön per bransch**  
 Fråga: Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



Arbetsmiljöombudens bedömning av den fysiska arbetsmiljön har legat ganska stabilt över åren. I årets undersökning bedömer 72 procent att den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen är mycket bra eller bra. Den fysiska arbetsmiljön bedöms som bäst i branscherna Bygg och Fastighet samt IT och Telekom. Andelen svarande som bedömer att den fysiska arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig har sedan undersökningen startade rört sig mellan 5 och 7 procent. Störst brister i den fysiska arbetsmiljön bedöms finnas i branscherna Media och Kommunikation, Farmaci och Hälsa samt Transport och Logistik.

## Den psykosociala arbetsmiljön



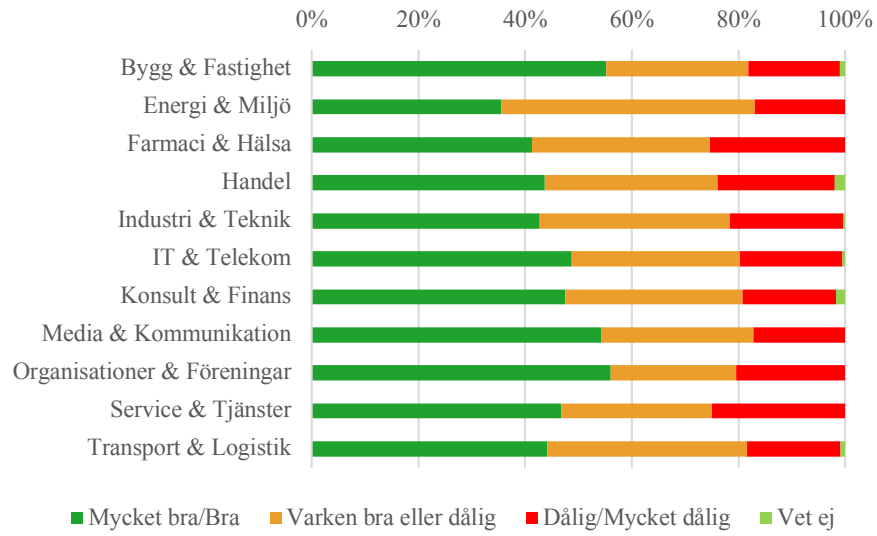
Den psykosociala arbetsmiljön innefattar en rad olika aspekter i arbetet. Bland annat sådant som arbetsklimat, det sociala samspelet, arbetsbelastning och möjligheterna att utvecklas i arbetet. Numera är det allt vanligare att prata om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – en benämning som flyttar fokus från den enskilde arbetstagaren till den organisatoriska och sociala kontext som arbetstagaren befinner sig i.

Den psykosociala arbetsmiljön har bedömts vara sämre än den fysiska arbetsmiljön alltjämt sedan undersökningen började genomföras. Knappt hälften av arbetsmiljöombuden bedömer att den psykosociala arbetsmiljön på ens arbetsplats är mycket bra eller bra (positivt betyg). Vart femte arbetsmiljöombud bedömer den psykosociala arbetsmiljön som dålig eller mycket dålig (negativt betyg) År 2015 gav arbetsmiljöombuden den organisatoriska och sociala arbetsmiljön lägst betyg sedan undersökningen började genomföras. Sedan dess – och parallellt med införande av nya regler som berör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – har vi sett små förbättringar för varje år som gått.

Den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara bäst i branscherna Organisationer och Föreningar, Bygg och Fastighet samt Media och Kommunikation.

### Den psykosociala arbetsmiljön per bransch

Fråga: Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



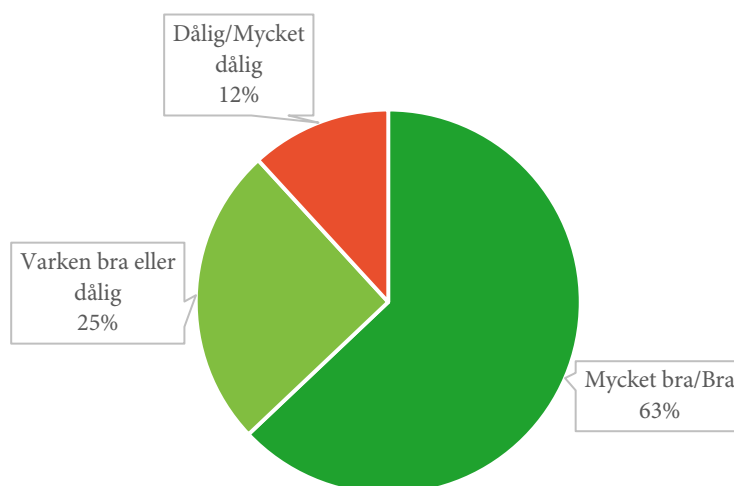
# Arbetsgivaren och arbetsmiljön

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetet är organiserat på ett sådant sätt att risker för liv och hälsa förebyggs och en god arbetsmiljö uppnås.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet, men förutom på de minsta arbetsplatserna görs en uppgiftsfördelning i verksamheten så att flera chefer och arbetsledare får i uppgift att verka för att risker i arbetsmiljön förebyggs. Arbetsgivaren, och de som fått uppgifter tilldelade, ska också ha kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns i verksamheten och hur de kan undvikas. För att uppgiftsfördelningen ska vara giltig krävs att de som får uppgifter tilldelade också ges de befogenheter, resurser och den kompetens som krävs. Krav på kunskap och befogenheter har dessutom förstärkts i de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Precis som övriga delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet, så ska det göras en årlig uppföljning (enligt SAM 11 §) också för uppgiftsfördelningen och för chefers och arbetsledares kunskaper.

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagarna får en introduktion om arbetsmiljörisker och att arbetstagarnas kunskaper om riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas. Därför är det av stort intresse att också ställa frågor om hur arbetsgivarens och arbetsgivarens representanter i form av arbetsledare och chefer med tilldelade uppgifters kunskaper ser ut i arbetsmiljöfrågorna. Det är viktigt att alla som har en arbetsledande ställning eller har fått uppgifter i arbetsmiljöarbetet fördelade till sig, kontinuerligt får utbildning i hur man bedriver ett bra arbetsmiljöarbete, vilka risker som finns i verksamheten och hur dessa kan åtgärdas.

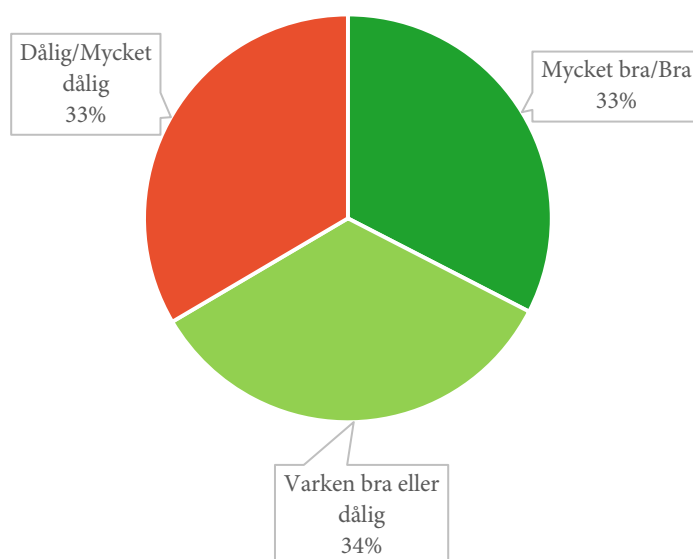
**Arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön**  
*Fråga: Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön?*



63 procent av arbetsmiljöombuden bedömer att arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön är bra eller mycket bra. Var fjärde svarande uppger att kunskaperna varken är bra eller dåliga och drygt var tionde uppger att arbetsgivarens kunskaper är dåliga eller mycket dåliga.

#### Arbetsgivarens kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön

*Fråga: Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön?*



När det gäller arbetsmiljöombudens bedömning av arbetsgivarens och arbetsgivarens representanters kunskaper om riskerna i den psykosociala arbetsmiljön bedöms en tredjedel ha bra eller mycket bra kunskaper, en tredjedel har varken bra eller dåliga kunskaper och en tredjedel har dåliga eller mycket dåliga kunskaper. Över några års sikt bedöms något fler än tidigare ha bra eller mycket bra kunskaper, men utvecklingen är försiktig.

Kravet på kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön hos chefer och arbetsledare finns både i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). OSA-föreskrifterna ställer krav på att arbetsgivaren ska säkerställa att chefer och arbetsledare både har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ansvarar också för att det ska finnas förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

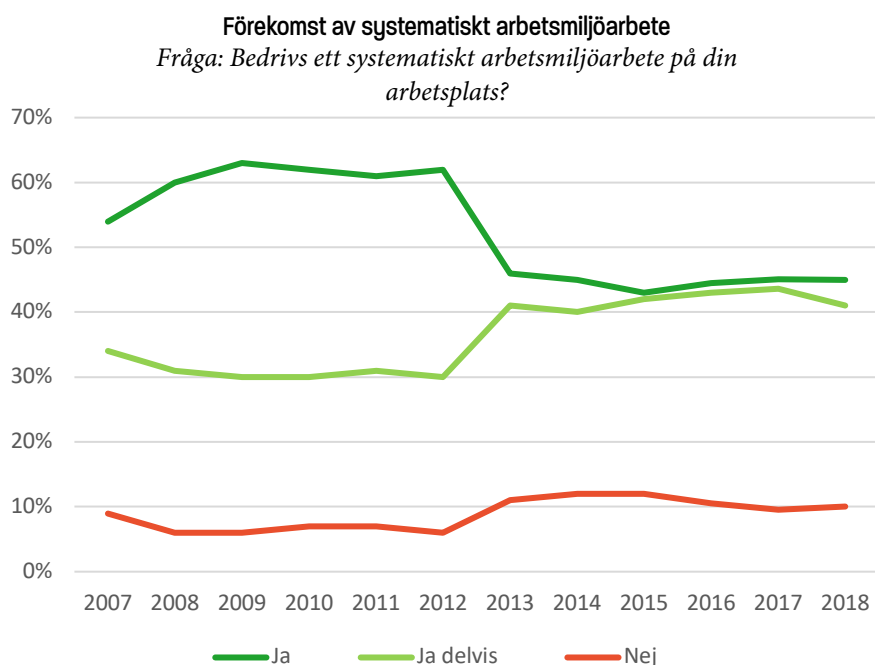
De flesta arbetsmiljöproblem tjänstemännen möter i sitt arbetsliv är av psykosocial karaktär, och många av de sjukskrivningar som rapporteras från Försäkringskassan har sin grund i psykiska diagnoser. Det finns alltså en stor förbättringspotential här och det är rimligt att anta att större kunskaper om riskerna i arbetsmiljön också kommer att leda till ett bättre arbetsmiljöarbete. För att möta kraven i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö verkar det alltså krävas en stor utbildningsinsats på de undersökta arbetsplatserna.



# Systematiskt arbetsmiljöarbete

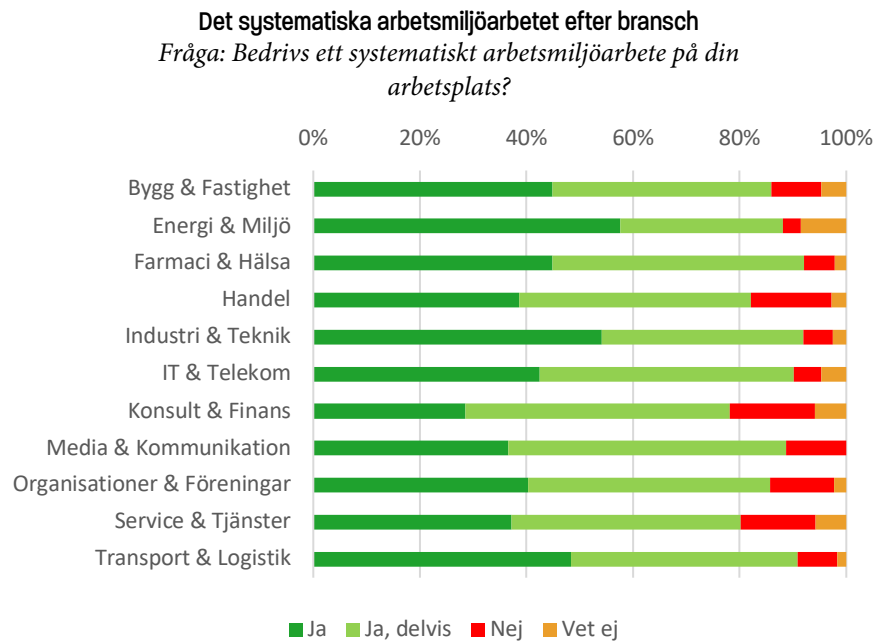
Det systematiska arbetsmiljöarbetet är den modell enligt vilken arbetsmiljöarbete ska bedrivas på arbetsplatsen. Det handlar kortfattat om att löpande undersöka risker i verksamheten, göra riskbedömningar, vidta åtgärder och upprätta handlingsplaner samt följa upp att åtgärderna har haft önskad effekt. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ställer också krav på bland annat dokumentation, uppgiftsfördelning, möjligheter till medverkan och arbetsmiljöpolicy. Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön och att arbetsmiljölagen följs, men arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan med arbetstagarerna och arbetsmiljöombuden som är deras representanter. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Det ligger i hela samhällets intresse att fler arbetsplatser har ett systematiskt arbetsmiljöarbete som håller en hög kvalitet. Ett bra förebyggande arbetsmiljöarbete leder inte bara till att mycket arbetsrelaterad ohälsa och många arbetsskador kan undvikas, det betyder också en ekonomisk vinst för företaget eftersom friskare personal presterar bättre samtidigt som kostnader för arbetsgivaren på grund av ohälsa undviks. En god arbetsmiljö där arbetet bedrivs i samverkan leder också till större möjlighet att involvera medarbetarna i övrigt förbättringsarbete.



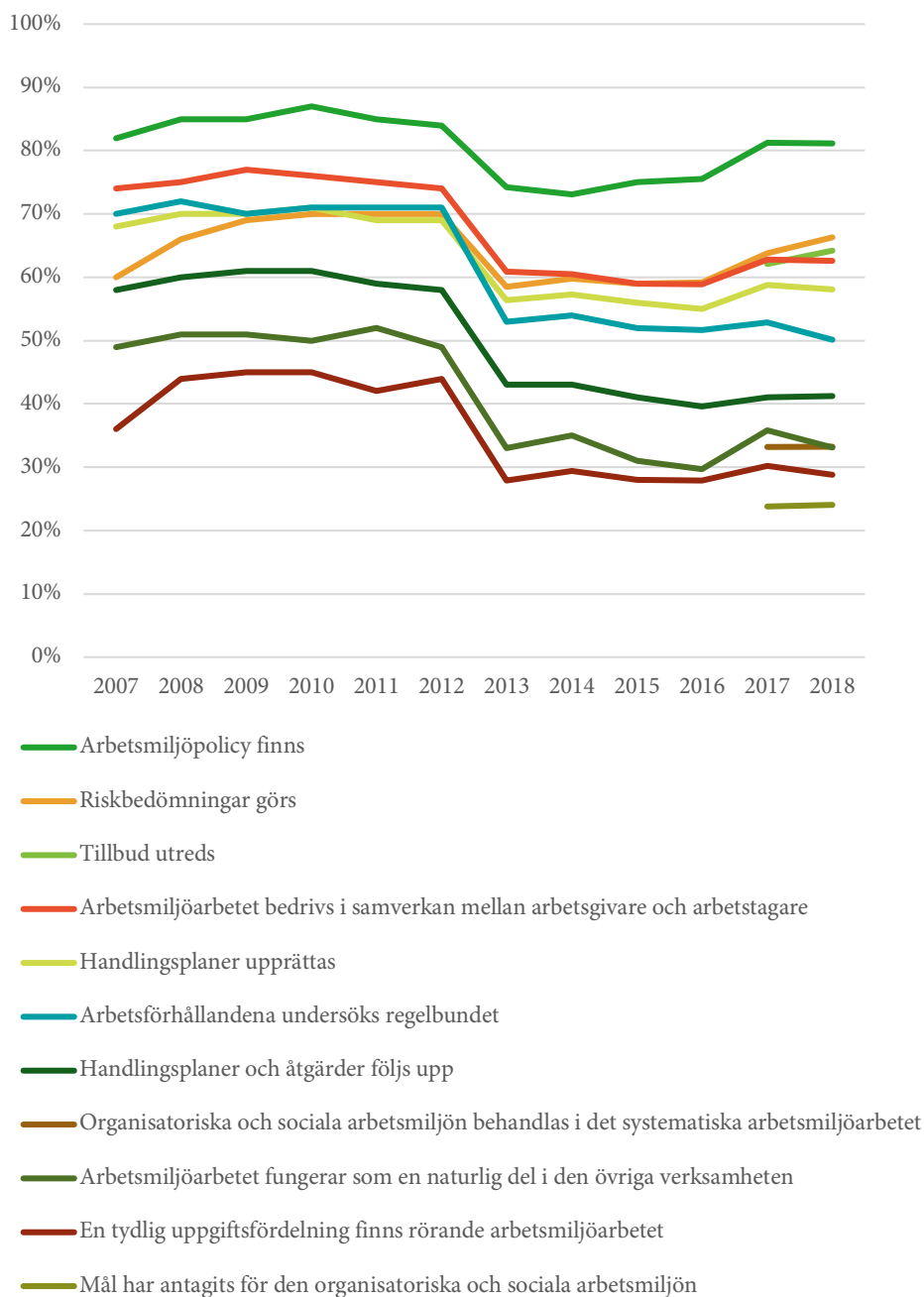
Cirka var tionde svarande uppger att det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete alls på arbetsplatsen. 45 procent uppger att det finns ett sådant arbete och 41 procent svarar att sådant arbete delvis förekommer.

Skillnaderna i svaret på frågan om förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete är stora mellan olika branscher, i synnerhet avseende ”Ja”-svaren. I branschen Energi och Miljö uppger knappt 60 procent att ”Ja” det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Motsvarande siffra inom branschen Konsult och Finans är knappt 30 procent.



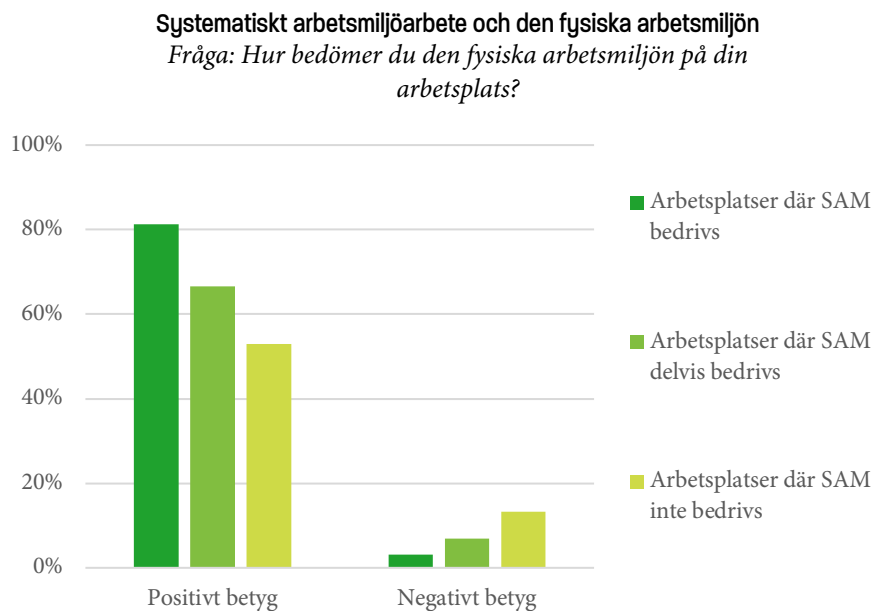
### Vad ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Fråga: Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats



Alla som har uppgett att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på arbetsplatsen ("Ja" eller "Ja, delvis") har fått besvara en följdfråga om innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Lite drygt 80 procent uppger att det finns en arbetsmiljöpolicy. Ungefär 2 av 3 svarande anger att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan och att riskbedömningar görs. Endast hälften uppger att arbetsmiljön undersöks regelbundet. Ganska precis en tredjedel av de som uppgett att ett systematiskt arbetsmiljöarbete

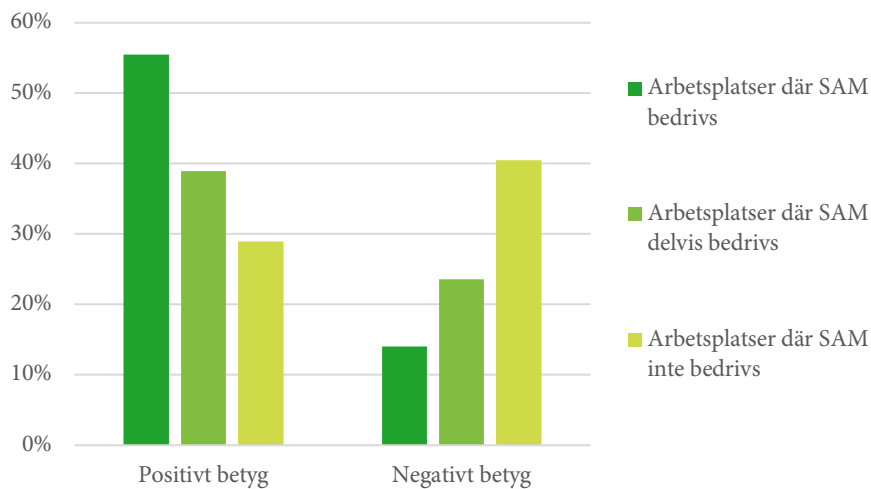
bedrivs eller delvis bedrivs anger att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet tappade i kvalitet och innehåll någon gång efter 2012. Från 2013 och framåt har det årligen sedan skett marginella förändringar inom varje kategori.



Förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete samvarierar med arbetsmiljöombudens bedömning av den fysiska arbetsmiljön. På 81 procent av arbetsplatserna där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs har den fysiska arbetsmiljön givits ett positivt betyg (svarsalternativen *bra* eller *mycket bra*). Andelen som givit ett positivt betyg till den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatser där det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete uppgår till 53 procent. På samma sätt är de negativa betygen (svarsalternativen *dålig* eller *mycket dålig*) av den fysiska arbetsmiljön fler på arbetsplatser som saknar ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete och den psykosociala arbetsmiljön

Fråga: Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?

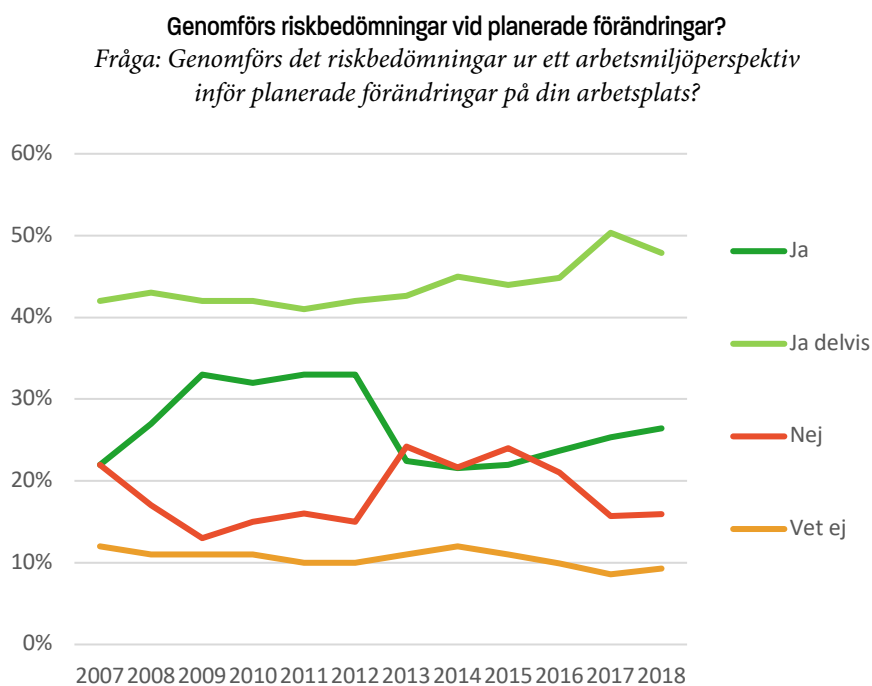


Ännu tydligare är kopplingen mellan förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete och bedömningen av den psykosociala arbetsmiljön. På 56 procent av arbetsplatserna där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs har den psykosociala arbetsmiljön givits ett positivt betyg (svarsalternativen *bra* eller *mycket bra*). Andelen som givit ett positivt betyg till den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser där det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete uppgår endast till 29 procent. På hela 40 procent av de arbetsplatser som saknar ett systematiskt arbetsmiljöarbete har den psykosociala arbetsmiljön givits ett negativt betyg (svarsalternativen *dålig* eller *mycket dålig*).

## Riskbedömningar

Riskbedömningen är en av grundpelarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och ska göras både innan beslut fattas om ändringar som påverkar verksamheten, och vid löpande undersökningar av arbetsmiljön. En riskbedömning innebär att på förhand försöka föreställa sig vilka konsekvenser en viss förändring kan medföra. De möjliga konsekvenser som innebär risk för ohälsa eller olycksfall ska arbetsgivaren förebygga eller åtgärda. Vissa potentiella konsekvenser kommer att vara så negativa och svåra att åtgärda att arbetsgivaren helt enkelt måste avstå från att genomdriva den tänkta förändringen.

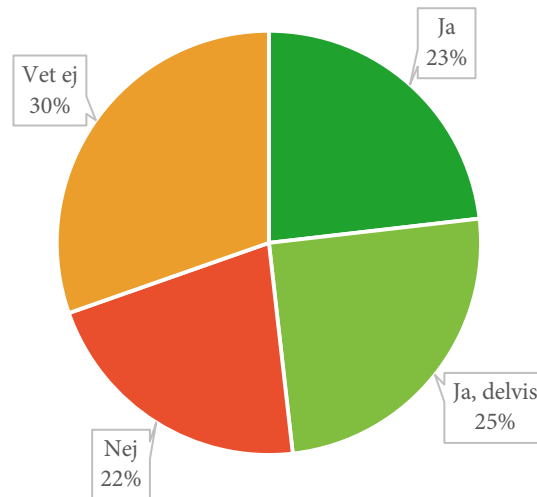
En riskbedömning med kvalitet gör att ohälsa kan förebyggas genom att brister i arbetsmiljön uppmärksammas och kan åtgärdas innan något händer. En ordentligt utförd riskbedömning är därför väl använda resurser.



På samma sätt som vi kan se ett tydligt tapp i förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete mellan 2012 och 2013 finns ett sådant mönster även i frågan om riskbedömningar. Från 2013 och framåt sker succesiva förbättringar av resultatet varje år. Den totala andelen som angivit ”ja” eller ”ja, delvis” i svaret är i årets undersökning nästan precis samma som 2012, men med skillnaden att det är betydligt fler som uppger att riskbedömningar bara delvis sker.

### Hänsyn till människors olika förutsättningar

Fråga: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsät



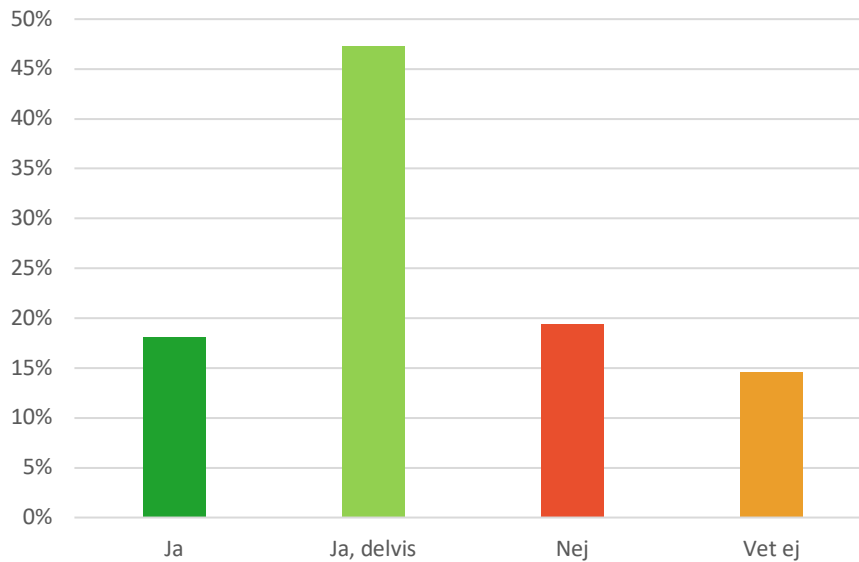
En förändring kan ha olika konsekvenser – det vill säga, medföra olika risker – för olika arbetstagare. Exempelvis riskerar en arbetstagare med nedsatt koncentrationsförmåga att drabbas på ett annat sätt än sina kollegor vid en flytt till ett öppet kontorslandskap. I ett öppet landskap kan både ljudnivån vara högre och arbetstagaren utsätts också för annan yttre stimuli.

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att anpassa arbetsplatsen efter vanliga variationer mellan människor (vilket kallas generell anpassning) och efter den enskilda arbetstagarens förutsättningar (vilket kallas individuell anpassning). Därför är det viktigt att fundera över hur riskbedömningar görs på arbetsplatsen. Om riskerna alltid analyseras på gruppnivå är det lätt att risker som är specifika för enskilda arbetstagare tappas bort och därmed inte heller åtgärdas.

Ungefär hälften svarar ”Ja” eller ”Ja, delvis” på frågan om hänsyn tas till människors olika förutsättningar vid riskbedömningar. Drygt var femte anger att sådan hänsyn inte tas. Därutöver uppger ytterligare 30 procent av arbetsmiljöombuden att de inte vet om man i riskbedömningarna tar hänsyn till de olikheter människor emellan som preciseras i de sju diskrimineringsgrunderna. Detta tyder på att det här är ett perspektiv som skulle behöva stärkas i utbildningar kring riskbedömning.

### Hänsyn till psykosociala riskkällor

Fråga: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika psykosociala riskkällor? T ex stor arbetsmängd/högt arbetstempo, bristande inflytande över den egna arbetsituationen, otydligt ledarskap, dåliga relationer.

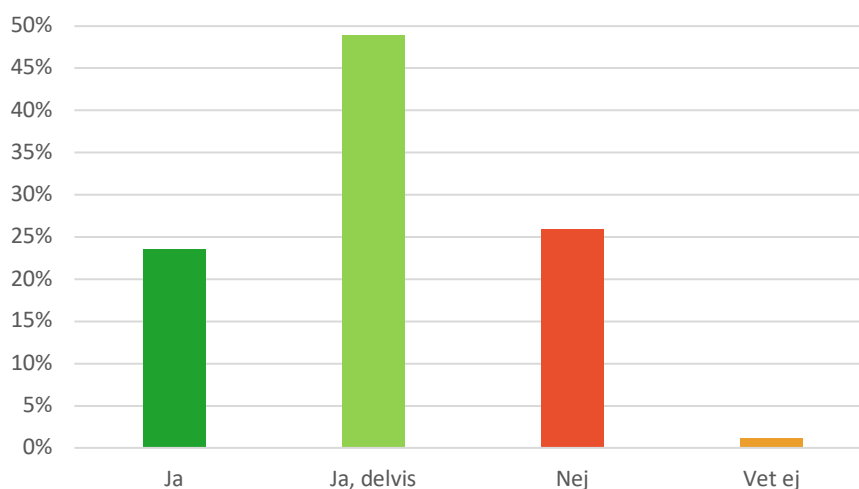


När en riskbedömning görs ska den omfatta både fysiska, psykologiska och sociala arbetsmiljörisker. I praktiken innebär hänsyn till psykosociala riskkällor exempelvis att arbetsgivaren inför en omorganisation bör ta i beaktande att det, under processens gång samt under tiden närmast efter omorganisationen, kan finnas ökad oro bland arbetstagarna, ökad rollotydlighet, mer konflikter och ökad arbetsbelastning. Även om det inte går att helt komma ifrån vissa sådana risker ska de åtgärdas och förebyggas på bästa möjliga sätt.

Endast 18 procent av arbetsmiljöombuden svarar ”Ja” på frågan om hänsyn tas till psykosociala risker vid riskbedömningar. Nästan hälften uppger att sådana risker delvis tas i beaktande. Var femte svarande anger att sådana riskkällor inte beaktas.



**Arbetsmiljöombudens delaktighet**  
*Fråga: Har du som arbetsmiljöombud varit delaktig i dessa riskbedömningar?*



Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud. För att arbetsmiljöombuden ska kunna ta sitt ansvar i arbetsmiljöarbetet när de företräder arbetstagarna, är det viktigt att de också är delaktiga i riskbedömningarna och de resultat som framkommer av riskbedömningarna. Riskbedömningar som inkluderar arbetstagarnas perspektiv blir både mer relevanta och mer heltäckande, eftersom en fråga kan belysas ur flera perspektiv.

Ungefär tre av fyra arbetsmiljöombud uppger att de helt eller delvis varit delaktiga vid riskbedömningar som gjorts. De arbetsmiljöombud som haft uppdraget under en längre tid uppger i högre grad än övriga att de har varit delaktiga.

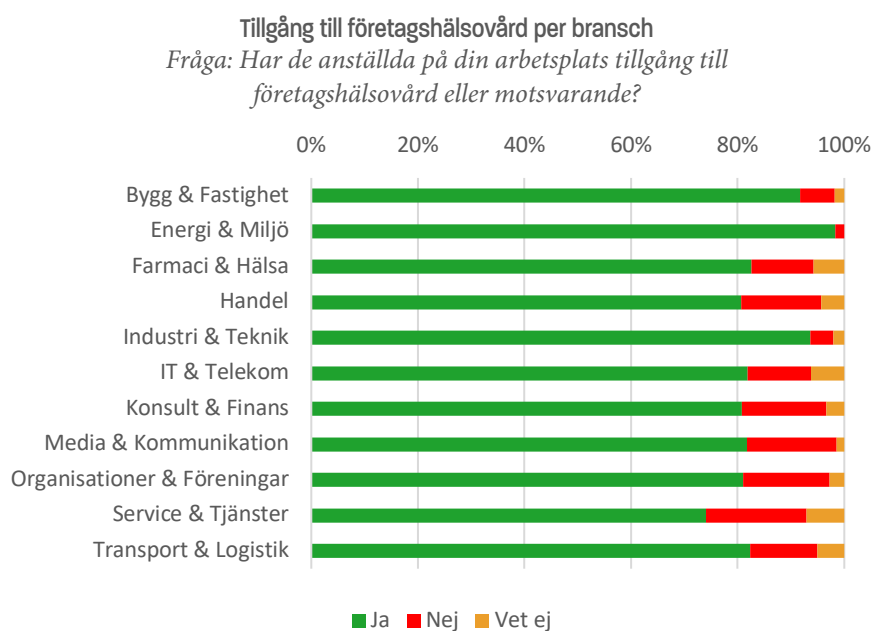
# Företagshälsovård och rehabilitering

Ingen arbetsplats har möjlighet att ha all den kompetens som behövs för att kunna ta hand om alla arbetsmiljöfrågor som kan uppkomma, men det är heller inte nödvändigt. Enligt arbetsmiljölagen och AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete ska alla arbetsplatser istället anlita den företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp externt som behövs utifrån arbetsplatsens behov. Företagshälsovården ska vara en av parterna oberoende expertresurs för både det förebyggande arbetsmiljöarbetet, vid arbetsanpassning och vid rehabilitering. Det är företagets förebyggande systematiska arbetsmiljöarbete som ska stå i fokus.

86 procent av arbetsmiljöombuden uppger att de anställda på ens arbetsplats har tillgång till företagshälsovård. 10 procent anger att så inte är fallet. Det finns inte några större skillnader i resultaten från de undersökta åren.

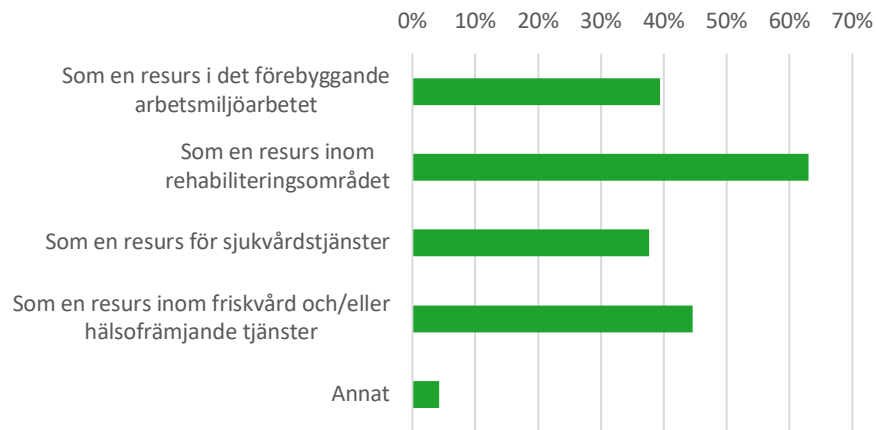
Det är väl känt att små företag eller organisationer generellt sett är anslutna till en företagshälsovård i mindre utsträckning. Detta ser vi även i arbetsmiljöbarometerns undersökning. Arbetsmiljöombud på företag eller organisationer med 500 eller fler anställda uppger i 95 procent av fallen att de anställda har tillgång till företagshälsovård. I företag eller organisationer med 1–4 anställda är motsvarande siffra 73 procent.

Det finns en viss skillnad på tillgång till företagshälsovård mellan olika branscher. Inom branschen Service och Tjänster uppgav 73 procent av de svarande att det finns företagshälsovård för de anställda på ens arbetsplats, vilket kan jämföras med branschen Energi och Miljö där samma siffra uppgick till 98 procent.



### Företagshälsovårdens uppdrag

Fråga: Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande, används på din arbetsplats

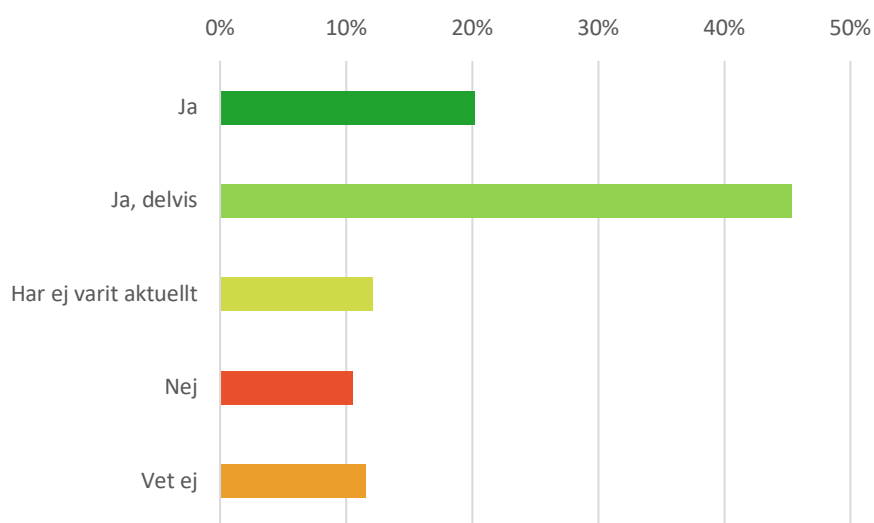


En viktig fråga – utöver om de anställda har tillgång till företagshälsovård – är vad företagshälsovården har tilldelats för uppgifter. Knappt 65 procent av arbetsmiljöombuden uppger att företagshälsovården används till att finnas som en resurs inom rehabiliteringsområdet, vilket således utgör det vanligaste användningsområdet. Ungefär 4 av 10 svarande uppger att företagshälsovården används som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, för sjukvårdstjänster, för friskvård och/eller hälsofrämjande tjänster.

Stora företag eller organisationer använder företagshälsovården inom rehabiliteringsområdet samt som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet i större utsträckning än små företag eller organisationer. När det gäller sjukvårdstjänster och friskvård/hälsofrämjande tjänster finns det inte någon sådan tydlig skillnad mellan stora och små företag eller organisationer.

### Arbetsanpassning och rehabilitering

Fråga: Arbetas det aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att förhindra sjukskrivning och underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning på din arbetsplats?



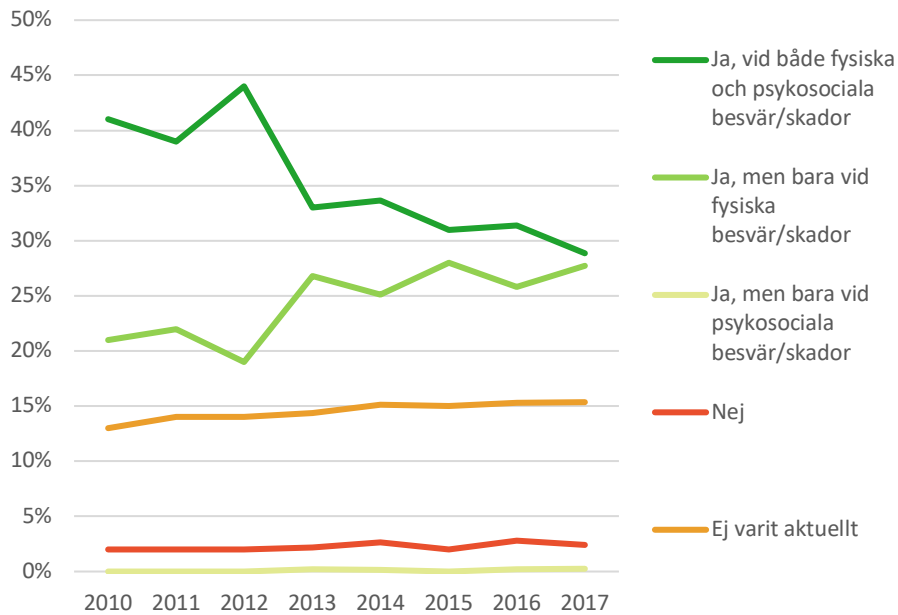
Arbetsanpassning är ett samlingsnamn på olika typer av förändringar i arbetsmiljön eller arbetsituationen som kan göras för att öka arbetsförmågan för en arbetstagare. Rehabilitering – i det här sammanhanget arbetslivsinriktad rehabilitering – är ett begrepp som inbegriper samtliga åtgärder som kan återställa eller förbättra arbetsförmågan hos en arbetstagare. Arbetsanpassning är att betraktas som en slags rehabiliteringsåtgärd.

Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen ha en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet, vilket bland annat innebär krav på att det finns upprättade rutiner, personer med särskild kunskap och ansvar för frågorna samt mål för verksamheten. Arbetsgivaren ska därtill vidta arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder *så tidigt som möjligt* för arbetstagare som har behov av det. Att en arbetstagare har ”behov” av åtgärder behöver inte innebära att arbetstagaren har blivit sjukskriven. Det är tvärtom väldigt bra om åtgärder kan sättas in så tidigt att sjukskrivning aldrig behöver bli aktuellt.

20 procent av arbetsmiljöombuden svarade att det arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att förhindra sjukskrivning och underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning på arbetsplatsen. Ytterligare 45 procent uppgav att ett sådant arbete delvis bedrivs. Vart tionde arbetsmiljöombud anger att sådant arbete saknas.

### Anmälan av arbetsskador

Fråga: Görs det på din arbetsplats anmälan till Försäkringskassan vid en misstänkt arbetsskada?



Vid en arbetsskada eller misstänkt arbetsskada är arbetsgivaren skyldig att anmäla det till Försäkringskassan. Detta är mycket viktigt eftersom det är först när en arbetsskada godkänns av Försäkringskassan som den räknas som en arbetsskada och berättigar ersättning från Försäkringskassan. Arbetsskador kan många gånger vara svåra att få godkända, särskilt när det handlar om arbetssjukdom som orsakats av bristande organisatorisk och social arbetsmiljö.

En knapp tredjedel av de svarande uppger att arbetsskador vid såväl fysiska som psykosociala skador/besvär anmäls på deras arbetsplats. Ungefär lika många anger att arbetsskadeanmälan endast görs vid fysiska skador/besvär.

Det finns en oroväckande trend över åren, som bekräftas i årets mätning, där andelen som svarar ”ja, vid både fysiska och psykosociala besvär/skador” minskar samtidigt som andelen som svarar ”ja, men bara vid fysiska besvär/skador” ökar. Detta sker trots att frågorna om organisatorisk och social arbetsmiljö lyfts upp på dagordningen under de senaste åren genom föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö samt trots det faktum att psykiska diagnoser låg till grund för 46 procent av alla sjukskrivningar under slutet av 2018<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Försäkringskassan, *Pågående sjukfall efter diagnos, 2005-, 2018 kvartal 3*  
Diagnoskategorin benämns i statistiken "Psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar"

# Systematiskt arbetstidsarbete

När på dygnet man jobbar, hur länge man jobbar och vilket inflytande vi har över arbetstidens förläggning påverkar måendet och vilka risker som finns i arbetet.<sup>2</sup> Förutom inflytande, längd och förläggning av arbetstiden är förutsägbarhet en viktig faktor. Att ha ett förutsägbart arbetsschema underlättar planeringen av det övriga livet, särskilt för föräldrar som måste ordna med barnpassning. Det behövs ett systematiskt arbetsmiljöarbete kring dessa frågor för att förebygga ohälsa på grund av olika arbetstidsmönster. Anpassningar av arbetstiderna efter individuella förutsättningar ska göras precis som vid övrigt arbetsmiljöarbete.

I föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) förtydligas kraven att förebygga och hantera de risker som kommer från arbetstidens förläggning ytterligare. De arbetsmiljömässiga aspekterna av arbetstiden ska nu tydligt ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Exempel från föreskrifterna på förläggning som kan leda till ohälsa är skiftarbete, arbete nattetid och möjlighet att utföra arbetsuppgifter på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar. Arbetstidslagen och kollektivavtalens arbetstidsavtal utgör de yttersta gränserna för arbetstidens längd och förläggning, men med OSA-föreskrifterna måste arbetsgivaren tydligare behandla de hälsomässiga aspekterna av arbetstiden inom dessa gränser.

Ett viktigt redskap för att behandla arbetstidsfrågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att använda sig av de anteckningar om jourtid/mertid och övertid som Arbetsmiljöverkets föreskrift med samma namn kräver. I de kollektivavtal som Unionen har, ersätts oftast arbetstidslagen i sin helhet med ett arbetstidsavtal. Skyldigheten att föra anteckningar över arbetstiden på samma sätt kvarstår dock ändå - med stöd av kollektivavtalet. Utan detta verktyg är det svårt att säkerställa att arbetsplatsen har rätt bemanning och att få syn på olika individers arbetstidsmönster för att kunna ingripa i tid om någon har ohälsosamma nivåer av övertid.

<sup>2</sup> Se exempelvis *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning, Stressforskningsrapport nr.322*

Många gånger saknas arbetstidsanteckningar när det inte finns någon ekonomisk ersättning kopplad till övertiden, exempelvis när tjänstemannen har bortavtalad övertidsersättning. Anteckningar måste emellertid finnas även om övertiden inte kompenseras ekonomiskt. I de fall där det finns tjänstemän med förtroendearbetstid har flera av Unionens kollektivavtal skrivningar om att det bör finnas någon form av uppskattning eller tidsrapportering även för dem. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att övertid rapporteras in på arbetsplatsen, och arbetsmiljöombuden bör regelbundet ta del av anteckningarna.

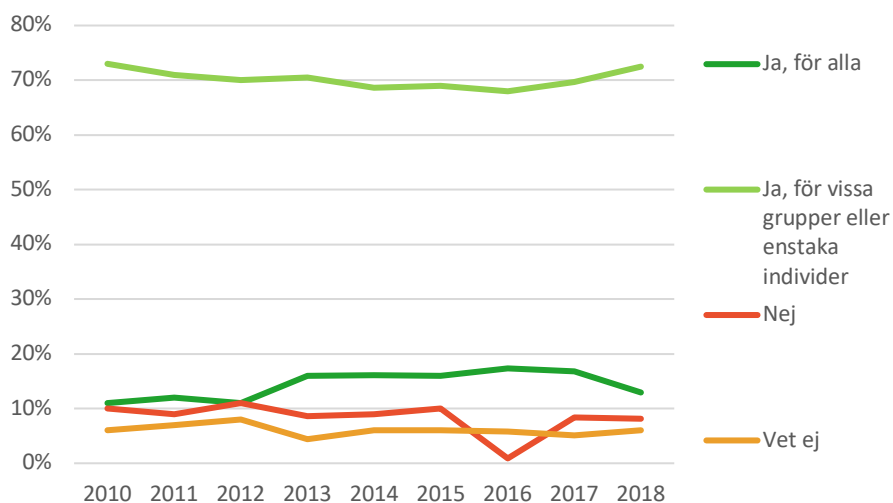
För att förebygga ohälsa blir det allt viktigare att inkludera viloperioderna och viloperiodernas kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Många arbetstagare har svårt att koppla bort tankarna på jobbet under sin fritid.<sup>3</sup> En viktig förklaring till detta är att många arbetstagare ständigt har arbetet med sig genom sin mobiltelefon, där såväl telefonsamtal som e-post från kunder eller kollegor kan trilla in även efter arbetstid. Men också det faktum att ansvaret för en arbetsuppgift många gånger läggs på den enskilde tjänstemannen kan bidra till att det kan vara svårt att släppa tankarna på jobbet när man lämnar kontoret.

Det är inte bara lag, avtal och verksamhetens krav, utan också faktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön såsom normer och förväntningar som styr vilka arbetstidsmönster tjänstemännen har. Särskilt tydligt är detta i de fall då tjänstemännen har friare arbetstidsformer med stor egen påverkan, det som kallas för det gränslösa arbetet. Otydliga förväntningar, eller en arbetskultur där det normala är att man ständigt ska finnas tillgänglig för sina arbetskollegor, kunder eller klienter, gör att kvaliteten på viloperioderna sjunker med risk för ohälsa som följd. Med stöd av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö blir det tydligare att det systematiska arbetsmiljöarbetet också kontinuerligt ska undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och vidta åtgärder för att bryta negativa arbetskulturer.

<sup>3</sup> Se exempelvis SCB arbetsmiljöundersökning 2017

## Övertid och mertid

Fråga: Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år bland tjänstemännen hos er?



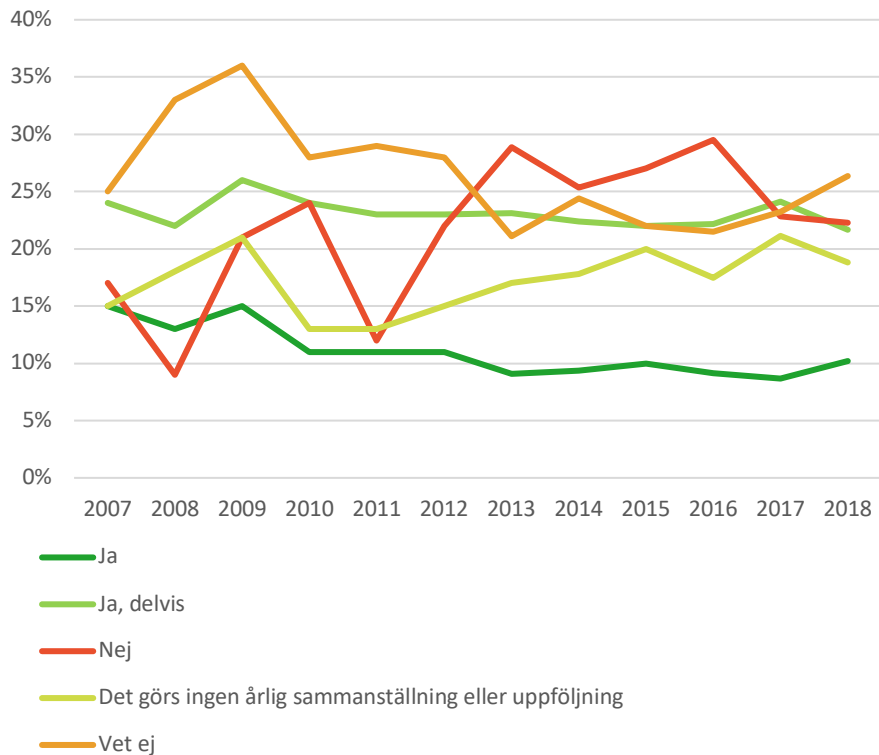
Lite drygt 70 procent av arbetsmiljöombuden uppger att övertid eller mertid förekommer varje månad eller återkommande perioder varje år för vissa grupper eller enskilda individer på ens arbetsplats. 13 procent av de svarande anger att detta gäller samtliga tjänstemän på arbetsplatsen.

Reglerna för hur övertid får användas skiljer sig något mellan arbetstidslagen och de flesta av Unionens kollektivavtal. Det som är gemensamt är att övertid inte får användas för att klara den planerade verksamheten, utan kan användas då något oförutsett inträffar. Övertidsarbetet ska vara tillfälligt och kortvarigt. Övertiden ska antingen vara beordrad i förväg, eller när detta inte varit möjligt, godkännas i efterhand. Trots detta är det idag vanligare att övertid används för att hantera den ordinarie arbetsbelastningen.



### Arbetstid i uppföljningen av SAM

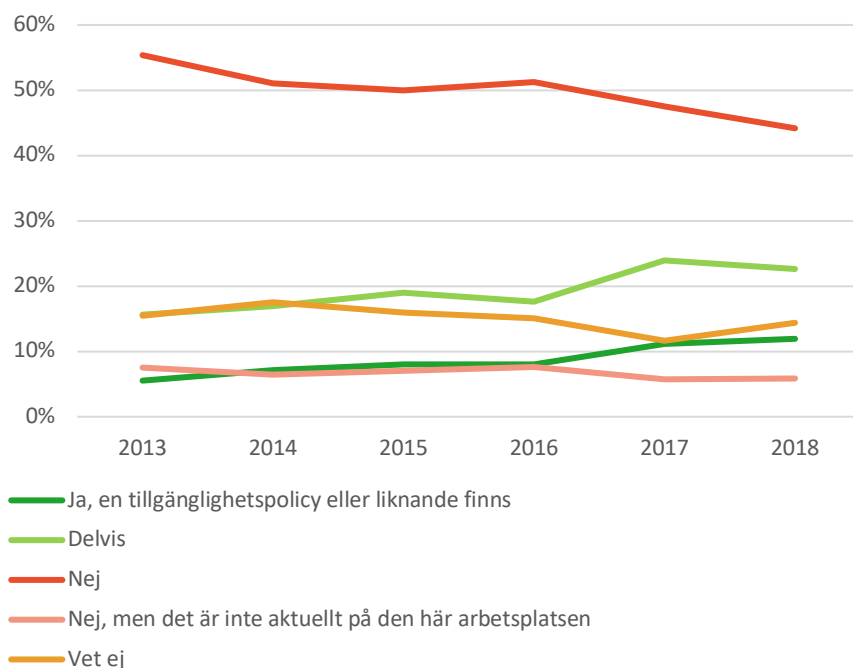
Fråga: Beaktar ni särskilt arbetstidsfrågor vid den årliga sammanställningen/uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?



Varje år ska det enligt 11 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete göras en uppföljning/sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att se hur arbetet har fungerat under året. Brister som identifieras i uppföljningen ska korrigeras så att arbetet för att förebygga ohälsa och olycksfall kan fungera ännu bättre under det nästkommande året. Enligt 12 § i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetstidens förläggning rymmas inom det systematiska arbetsmiljöarbetet – vilket också innebär att arbetstidsfrågor ska inkluderas i den årliga uppföljningen.

10 procent av arbetsmiljöombuden svarar ja på frågan om arbetstidsfrågor beaktas i den årliga sammanställningen och lite drygt dubbelt så många svarar att dessa frågor delvis beaktas. Var femte svarande uppger att arbetstidsfrågor inte beaktas, och ungefär lika många att någon årlig uppföljning inte görs.

**Gräns mellan arbetet och fritid**  
 Fråga: Säkerställer arbetsgivaren att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid? (exempelvis tillgänglighet via e-post eller mobil)



Unionen har de senaste åren gjort ett flertal undersökningar som handlar om hur balansen mellan arbete och fritid upplevs av tjänstemännen, och uppmärksammat fenomenet att många tjänstemän är tillgängliga för arbete under sin fritid. Många tjänstemän är stand by, beredda att rycka in och arbeta, även när de inte behöver göra det. Detta slags ”gränslöshet” uppstår ur normer, uttalade eller upplevda förväntningar och för stor arbetsmängd i kombination med otydliga krav vad gäller hur, när och med vilket resultat arbetet ska utföras.

Enligt föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att arbetstidens förläggning inte ska leda till ohälsa. Ett riskområde som särskilt pekas ut i föreskrifterna är ”långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar om att ständigt vara nåbar”. Det är relativt vanligt inom gruppen tjänstemän att arbetet kan utföras var och när som helst. Trots detta har vi i tidigare undersökningar från Unionen sett att det ofta saknas riktlinjer eller regler som syftar till att skydda ledigheten för tjänstemännen.

Om dessa förväntningar om nåbarhet kommer från arbetsgivaren ska detta regleras genom kollektivavtalens regler för beredskap. Om förväntningarna är ett resultat av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är det viktigt att det finns regler och riktlinjer kring detta. Unionen har kallat dessa regler och riktlinjer för mobilpolicys, närhetspolicys eller tillgänglighetspolicys.

Lite drygt vart tionde svarande uppger att en tillgänglighetspolicy eller liknande finns. Och ytterligare en fjärdedel svarar att arbetsgivaren delvis säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta på sin fritid. Andelen som uppger att arbetsgivaren inte säkerställer detta (svaret ”Nej”) har minskat med cirka tio procentenheter under undersökningsperioden, 2013-2018.

# Slutsatser

## Ett bättre systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är grundbulten i allt arbete med att förebygga ohälsa och olycksfall och att uppnå en god arbetsmiljö. I flera undersökningar har Unionen visat på ett stort tapp i förekomsten av, och innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tappet är av den storleken att det måste tas på största allvar av alla aktörer med påverkansmöjlighet. Det är djupt oroande att kvaliteten på det systematiska arbetsmiljöarbetet har försämrats på det sätt som vi ser i tidsserierna i arbetsmiljöbarometern.

8 av 10 arbetsmiljöombud uppger att det finns en arbetsmiljöpolicy på arbetsplatsen. Det är en aning ironiskt att den del av det systematiska arbetsmiljöarbetet som enligt flest arbetsmiljöombud finns på plats är ”pappersprodukten”, när den samtidigt utgör den del av arbetsmiljöarbetet som kräver minst systematik (även om den såklart också ska uppdateras regelbundet!). En god arbetsmiljö är inte någonting som man kan uppnå en gång för alla genom en viss rad åtgärder. Tvärtom. Nya människor tillkommer och andra slutar, arbetsuppgifter utvecklas eller byts ut, material åldras och teknikutvecklingen leder till nya lösningar - och nya utmaningar. Arbetsplatser kommer alltid att präglas av förändringar och därför är ett kontinuerligt arbete en förutsättning för en god arbetsmiljö.

## Den psykosociala arbetsmiljön upp på dagordning

Frågorna om organisatorisk och social arbetsmiljö är fortfarande satta på undantag i arbetsmiljöarbetet på många arbetsplatser. Det är tydligt att den fysiska arbetsmiljön fortfarande innehar en särställning (även om det så klart även finns brister i det arbetet). I arbetsmiljöbarometern syns detta i område efter område; den psykosociala arbetsmiljön ges ett sämre betyg än den fysiska arbetsmiljön - inom samtliga branscher.

Chefers kunskaper om risker i arbetsmiljön är också sämre när det gäller den psykosociala arbetsmiljön än när det gäller den fysiska arbetsmiljön. De fysiska arbetsskadorna anmäls i mycket högre grad än de psykosociala arbetsskadorna. På arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete finns är det endast vart tredje arbetsmiljöombud som uppger att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta innebär alltså att 2 av 3 svarande uppger att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inte har en plats i det systematiska arbetssättet (på arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete finns).

På samma sätt ser vi att arbetstidsfrågorna saknas i det systematiska arbetsmiljöarbetet på bred front, trots att det är helt uppenbart att det finns hälsorisker knutna till vissa former av arbetstidsförläggning.

Vissa förbättringar har visserligen ägt rum under de senaste åren, sedan införandet av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Men förändringarna är blygsamma. Och med tanke på de utmaningar som finns i det svenska arbetslivet idag är det oroande att förbättringstakten inte är högre. Under det tredje kvartalet 2018 låg psykiska diagnoser till grund för 46 procent av alla pågående sjukfall. Detta går att jämföra med hur det såg ut under det tredje kvartalet 2008 då psykiska diagnoser utgjorde 29 procent av de pågående sjukfallen.<sup>4</sup> Över en tioårsperiod har alltså psykiska diagnoser kommit att utgöra en allt större del av sjukskrivningarna.

Inom det område där de största utmaningarna finns vad gäller ohälsa och sjukskrivningar brister också arbetsmiljöarbetet som allra mest. Detta konstaterande kan tyckas vara lika mycket en självklarhet – eller i alla fall ett logiskt konsekvensförlopp – som det är beklagligt. För vi vet att sjukskrivningstalen inte skulle behöva se ut så som de gör idag. Unionen har, genom arbetsmiljöbarometern, i flera år visat att det finns ett samband mellan förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöombudens bedömning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete är *starkt associerat* med både en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö.<sup>5</sup> Det kan vara lockande att hitta andra lösningar på dessa utmaningar, sådana som kan hänföras till den enskilde att bära upp, eller sådana som är av mer ”quick-fix-karaktär”. Men denna insikt om det systematiska arbetsmiljöarbetets goda utfall borde göra att fler på allvar ger sig hän till detta arbete.

### Stärk det förebyggande arbetet

Att arbeta systematiskt med arbetsmiljön innebär i grund och botten att ha ett utvecklat förebyggande arbetsmiljöarbete. Detta perspektiv skulle behöva bli mer framträdande i såväl användningen av företagshälsovården som i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

Endast 4 av 10 svarande uppger att företagshälsovården används som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Detta är en alldeles för låg siffra. Företagshälsovården ska inte och kan inte ersätta den vanliga hälso- och sjukvården. Företagshälsovårdens styrka ligger i att den är just en *företagshälsovård*. Det är inte enskilda personers resurs, utan arbetsplatsens resurs.

<sup>4</sup> Försäkringskassans statistik över pågående sjukfall

<sup>5</sup> Sambandet mellan systematiskt arbetsmiljöarbete och psykosocial och fysisk arbetsmiljö har testats med ett Chi2-test. Testet anger inte vilken riktning ett samband har. Sammanvägt med en deskriptiv analys av diagram [infoga nummer till diagrammet om SAM och fysisk arbetsmiljö] och diagram [infoga nummer till diagrammet om SAM och psykosocial arbetsmiljö] går det dock att med relativt stor säkerhet säga att förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete är starkt associerat med en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö.

Till skillnad från hälso- och sjukvården kan företagshälsovården analysera den organisatoriska och sociala kontext och fysiska miljö där arbetstagarna befinner sig under arbetstiden. En sådan analys kan ge många viktiga insikter in i det förebyggande arbetet. Det är ett problem om företagshälsovården utvecklas till att alltmer fungera som en "förmån" för den enskilda arbetstagaren istället för som ett stöd i analysen av arbetsmiljön.

Det förebyggande perspektivet är också för svagt i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Vår undersökning indikerar att det finns en rad arbetsplatser som sätter igång med arbetsanpassning och rehabilitering först när en sjukskrivning har blivit ett faktum<sup>6</sup>. I vissa fall av ohälsa, exempelvis vid olyckor eller plötslig uppkommen sjukdom, sammanfaller sjukskrivning av naturliga skäl med att arbetsanpassning och rehabilitering påbörjas. Men i synnerhet psykisk ohälsa kommer ofta krypande, successivt. I sådana lägen är det viktigt att arbetsgivare undersöker behovet av åtgärder så snart det finns tecken på ohälsa.

### Ett utökat systematiskt arbetstidsarbete

I flera år har Unionen uppmärksammat arbetstidsfrågornas betydelse för arbetsmiljön och de anställdas välmående. Trots att forskningen stärkt sambanden om arbetstidernas påverkan på hälsan de senaste åren förekommer systematiskt arbetstidsarbete i låg utsträckning. Unionen menar att möjligheterna till återhämtning för tjänstemännen generellt måste stärkas, både genom att kollektivavtalen utvecklas och att efterlevnaden av befintligt regelverk för arbetsmiljön förbättras.

Krav i arbetet som inte balanseras med resurser kan leda till övertidsarbete och till att raster och pauser under arbetsdagen får stryka på foten. Detta gör i sin tur att återhämtningens omfattning och kvalitet blir lidande. Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete som inkluderar arbetstid kan bidra till att identifiera var verksamhetskraven ligger, vad som är styrt av normer och vad som är styrt av tjänstemännens egna önskemål för att åtgärda problemet där det uppstår.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Inför 2017 års undersökning formulerades frågan om genom ett tillägg av orden "...för att förhindra sjukskrivning..". Detta för att just hamna närmare lagstiftarens krav om att åtgärder ska sättas in så snart behov identifierats. Detta ledde till att "ja"-kategorin minskade med tio procentenheter, medan "ja, delvis" ökade med ungefär motsvarande antal svar. Effekten finns kvar i årets arbetsmiljöbarometer.

<sup>7</sup> Se exempelvis: TCO-förbunden (2016), "Vägen till en god arbetsmiljö"

Arbetstidsfrågor hamnar alltid högt upp på dagordningen när Unionens medlemmar tillfrågas om vad de prioriterar inför exempelvis avtalsförhandlingar, och vad de tycker att Unionen ska arbeta med. När det kommer till arbetstidsfrågorna ur ett arbetsmiljöperspektiv så har Unionen ett stort arbete framför sig i att både utbilda arbetsmiljöombuden, exempelvis i att ta del av anteckningar om jourtid, mertid och övertid samt att påtala arbetstidsavtalens skrivningar om skyldigheten att föra dessa anteckningar. Unionen behöver även verka för samarbete mellan arbetsmiljöombud och andra förtroendevalda på arbetsplatserna. Att kunna förena klubbens förhandlingsmöjligheter i kollektivavtalet med arbetsmiljöombudens möjligheter att bevaka aktuella arbetsmiljöfrågor skapar goda möjligheter till påverkan.

### Myndigheten för arbetsmiljökunskaps viktiga roll

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) startade sin verksamhet den 1 juni 2018 som en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet. Myndighetens uppgift - att sammanställa evidensbaserad arbetsmiljökunskap och sprida den bland relevanta aktörer på arbetsmiljöområdet - är väldigt viktig för att den kunskap som finns når arbetsplatserna och samhället i stort. Att Mynak startat sin verksamhet är efterlängtat och att myndigheten får de anslag som behövs för att etablera verksamheten och fullfölja sin uppgift är av största vikt.

Myndighetens uppdrag under de två första åren inbegriper att utveckla och sprida riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsan, sammanställa faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser, att sammanställa friskfaktorer på organisatorisk nivå som kan mätas och följas över tid. Därtill att sammanställa och analysera företagshälsans utbildningsbehov och sammanställa kunskap om framtidens arbetsliv. Mynaks uppdrag är därmed värdefullt för både arbetsgivare, skyddsombud och anställda såväl i dagens som i framtidens arbetsliv.

### Arbetsmiljöarbetet alltid en partsgemensam angelägenhet

Att förekomst av och innehåll i det systematiska arbetsmiljöarbetet sjunker kan aldrig reduceras till att vara en statlig angelägenhet som löses genom satsningar på Arbetsmiljöverket. Parterna kommer alltid att ha det praktiska ansvaret och den praktiska möjligheten att initiera och utveckla arbetsplatsernas arbetsmiljöarbete. Det finns en stark intressegemenskap mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer i att skapa en god och hållbar arbetsmiljö för samtliga anställda, även om synsättet på hur vägen dit går skiljer sig åt. En bra arbetsmiljö är inte enbart en hygienfråga för ett anständigt samhälle, det är också en fråga om att få en fortsatt produktiv ekonomi som står stark i den internationella konkurrensen även i framtiden. För parterna har de senaste åren varit mycket händelserika, där flera överenskommelser borgar för ett bättre framtida arbetsmiljöarbete och samarbete.

## Utökat partsgemensamt arbete

Efter avtalsrörelsen 2016 träffade Unionen överenskommelser med flera arbetsgivarorganisationer om ett partsgemensamt arbete med anledning av de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, ett arbete som tog fart under 2017. För första gången bildades också en partsgemensam grupp med syfte att samordna parternas arbete inom industrin för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet. Gruppens arbete har bland annat resulterat i partsgemensamma seminarier med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö, med chefer och skyddsombud som målgrupp. Seminarierna som projektletts och finansierats via Prevent ansågs av över 90 procent av de totalt 420 deltagande som både aktuell och kunskapshöjande.

Detta är bara ett exempel på initiativ som parterna har tagit för att skapa bättre förutsättningar för arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att fortsätta utveckla det partsgemensamma arbetet, inte minst vad det gäller frågor om företagshälsovård, tillämpning av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, utbildning och arbetsanpassning och rehabilitering.

## Slutligen

Det är viktigt att alla aktörer med påverkansmöjligheter – parter och stat – tar de låga resultaten i förekomst av, och innehåll i, systematiskt arbetsmiljöarbete på största allvar. För att komma tillrätta med de höga sjuktalen gällande psykisk ohälsa är det viktigt att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön förbättras. Arbetet med de organisatoriska och sociala riskerna måste utvecklas till att innefatta ett kvalitativt och *proaktivt* arbete på arbetsplatserna. Detta görs genom att fler arbetsplatser arbetar aktivt med både föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Parterna har ett stort ansvar i den praktiska implementeringen av föreskrifterna, men regeringen har ett huvudansvar i att skapa trovärdighet bakom arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Arbetsmiljöverket har ett ansvar att genom sin regelstruktur gynna efterlevnad av lagstiftningen, skapa tydlighet och stärka parternas arbete på arbetsplatserna.

Under de senaste åren har både regeringen och parterna tagit viktiga initiativ för att förbättra arbetsmiljön, samtidigt har föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö börjat gälla. Det är viktigt att frågan om utbildning av chefer och arbetsmiljöombud, om säkrandet av kunskap och förutsättningar för att på arbetsplatserna kunna bedriva ett kvalitativt arbetsmiljöarbete får en långsiktig lösning.



## Referenser

G Kecklund, M Inge, T Åkerstedt (2010), *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, Stressforskningsrapport nr.322, Stressforskningsinstitutet

Försäkringskassan, *Statistik över pågående sjukfall, 2005-*

SCB, *Arbetsmiljöundersökning 2017*

TCO (2016), *Vägen till en god arbetsmiljö, TCO-förbundens vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö*

Unionen (2015), *Arbetsmiljöbarometern 2015*, Unionen

Unionen (2016), *Arbetsmiljöbarometern 2016*, Unionen

Unionen (2017), *Arbetsmiljöbarometern 2017*, Unionen

## UNIONEN ÄR SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa **framgång, trygghet** och **glädje** i arbetslivet.

UNIONEN

[www.unionen.se](http://www.unionen.se)