

Arbetsmiljöbarometern

November 2016



år

Förord – Arbetsmiljöbarometern tio år!

Arbetsmiljöbarometern är en årlig undersökning där Unionens arbetsmiljöombud tillfrågas om hur de bedömer arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på sin arbetsplats. I årets undersökning ser vi en svag återhämtning från förra årets resultat, som var de hittills sämsta när det gäller förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) sedan frågan började ställas.

Förutom de låga resultaten i förekomst av SAM ser vi fortsatt oroväckande låga betyg till den psykosociala arbetsmiljön på de undersökta arbetsplatserna. Men undersökningen visar också att på de arbetsplatser där det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete så är arbetsmiljön betydligt bättre. Samtidigt har beläggen för koppling mellan dålig psykosocial arbetsmiljö och psykisk ohälsa blivit allt starkare. För att vända utvecklingen med de ökade sjuktalen, som till stor del beror på ökad arbetsrelaterad psykisk ohälsa, är satsningar på systematiskt arbetsmiljöarbete därför nödvändigt.

SAM kan låta krångligt och byråkratiskt, men är ett enkelt och resurseffektivt arbetsätt för att identifiera och åtgärda risker i arbetsmiljön. Parterna ger stöd till arbetsmiljöombud och både små och stora arbetsgivare genom material, checklistor och utbildning. Unionen verkar också för att fler arbetsplatser omfattas av SAM genom våra cirka 250 regionala arbetsmiljöombud som företräder medlemmarna på arbetsplatser som saknar arbetsmiljöombud.

För tjänstemän är det framför allt risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som har störst påverkan på hälsa och välbefinnande i arbetet.¹ Därför gläds Unionen åt de preciserade kraven som följer med de nya föreskrifterna från Arbetsmiljöverket – AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Men utan parternas engagemang kommer föreskrifterna inte att förbli något annat än ord på papper. Unionen arbetar 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. Unionen har tillsammans med TCO tagit fram en vägledning som stöd till arbetsmiljöombud och arbetsgivare som vill arbeta med de nya föreskrifterna.

Förra året kom parterna överens om att avsätta 75 miljoner kronor för perioden 2016-2018 för arbetsmiljöutbildning för arbetsmiljöombud och chefer. Trots att pengarna skulle räcka för tre år tog de slut redan i oktober. Att pengar som var tänkta att räcka för tre år tog slut på nio månader visar att frågan om utbildning för chefer och arbetsmiljöombud måste få en långsiktig och hållbar lösning.

Varje Arbetsmiljöbarometer har också en temadel och i år riktar vi fokus på hur de nya föreskrifterna implementerats på arbetsplatserna ett halvår efter ikraftträdandet. Temadelen blir precis som förra året omfattande och presenteras i en egen rapport i början av 2017.

Ett flertal personer har varit inblandade i framtagandet av Unionens Arbetsmiljöbarometer. Arbetet är sammanställt av Daniel Gullstrand och Anna Löfgren Eriksson. Vi vill också rikta ett stort tack till alla arbetsmiljöombud som gjort rapporten möjlig genom att svara på enkäten.

Henrik Ehrenberg
Samhällspolitisk chef

¹ Unionen (2013) "Inte fullt frisk", Unionen

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	5
Om arbetsmiljöbarometern.....	6
Bakgrund.....	6
Metod.....	6
Om svaren i undersökningen.....	7
Unionen om arbetsmiljöombud.....	8
Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden.....	9
Om arbetsmiljöombuden.....	9
Om arbetsplatsen.....	10
Arbetsgivaren och arbetsmiljön.....	16
Det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	18
Unionen om systematiskt arbetsmiljöarbete.....	23
Riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet.....	24
Unionen om riskbedömning.....	24
Företagshälsovård och rehabilitering.....	28
Unionen om företagshälsovård.....	28
Systematiskt arbetstidsarbete.....	33
Slutord.....	39
Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	41
Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.....	43
Systematiskt arbetstidsarbete.....	44
Referenser.....	47

Sammanfattning

- Den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara sämre än den fysiska arbetsmiljön. Samma sak gäller arbetsgivarens kunskaper om psykosociala arbetsmiljörisker.
- De frågorna som arbetsmiljöombuden ser som mest angelägna att förbättra är stress och belastning samt chefs- och ledarskapsfrågor.
- Arbetsmiljön och förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete förbättras och når en topp 2009 och 2010 men därefter sker en kraftig försämring. I årets undersökning ses en marginell förbättring från förra årets resultat som var de sämst uppmätta för de åren Arbetsmiljöbarometern funnits.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet har tappat i kvalitet i nästan alla uppmätta delar jämfört med tidigare år.
- 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.
- Större arbetsplatser bedöms generellt sett vara bättre när det gäller arbetsmiljöarbetet, med ett fåtal frågor som undantag.
- Förekomsten av företagshälsovård på arbetsplatserna är relativt stabilt men avtagande. Av de delar som undersöks är det företagshälsovårdens förebyggande arbete som fallit tydligast över åren.
- Det som i undersökningen kallas för systematiskt arbetstidsarbete verkar minska trots starka vetenskapliga belegg för arbetstidens påverkan på hälsa och trots stärkta krav från Arbetsmiljöverket för 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 (förkortas AMO). Årets Arbetsmiljöbarometer är den elfte i sin ordning, men den tionde som hela Unionens undersökning då första upplagan enbart undersökte dåvarande Sifs arbetsmiljöombud. Eftersom den genomförts så många gånger med största delen oförändrade frågor går det att följa utvecklingen över tid.

Syftet med Unionens arbetsmiljöbarometer är att upptäcka trender i utvecklingen av arbetsmiljön och i det systematiska arbetsmiljöarbetet (förkortas SAM) på arbetsplatserna, men också att djupare belysa för Unionens medlemmar viktiga och aktuella arbetsmiljöfrågor. Varje Arbetsmiljöbarometer har ett tema och i år fokuserar vi på hur de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA, AFS 2015:4) har börjat tillämpas på arbetsplatserna. Resultatet från frågorna om arbetsplatsernas tillämpning av AFS 2015:4 redovisas i en separat rapport i början av 2017.

När man läser Arbetsmiljöbarometern är det också viktigt att ha i åtanke vad det faktiskt är som resultaten visar. Det är inte en medlemsundersökning, utan den undersöker hur arbetsmiljöombuden bedömer sin arbetsplats, sig själva och sin arbetsgivare. Vid större företag kan flera arbetsmiljöombud ha fått enkäten då större företag också ofta 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.

Unionen är en växande organisation och detta gäller glädjande nog också för antalet arbetsmiljöombud. De senaste tre åren har förbundet gått från att ha 6200 inrapporterade arbetsmiljöombud till att vid enkätens utskick ha ca 7700 st. Detta betyder också att förbundet nu har många fler oerfarna arbetsmiljöombud än tidigare.

Metod

Arbetsmiljöbarometern är en återkommande totalundersökning som i år bestod av 29 grundfrågor och 20 temafrågor om OSA – AFS 2015:4 som skickats ut till samtliga registrerade arbetsmiljöombud hos Unionen i samarbete med undersökningsföretaget IPSOS. Enkäten skickades ut 21 september tillsammans med ett brev och var öppen fram till och med den 13 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.

Av våra inrapporterade arbetsmiljöombud var det ca 500 som saknade registrerad e-postadress. Utöver detta var det ett tjugotal personer som uppgav att de inte längre var arbetsmiljöombud eller att de av någon annan anledning inte kunde svara på undersökningen. Totalt fick 7253 arbetsmiljöombud undersökningen. Sammanlagt var det 2727 svarande som slutförde enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 39 procent vilket bör ses som mycket bra då det är en totalundersökning. Troliga faktorer som påverkar svarsfrekvensen negativt är det stora antalet nya arbetsmiljöombud samt att det är vanligt att personer har flera e-postadresser där enbart en är inrapporterad till oss.

Där det har varit relevant att ge en djupare beskrivning har svaren analyserats med hjälp av SPSS och jämförts gentemot:

- Tidigare Arbetsmiljöbarometrar
- Arbetsplatsens storlek
- Arbetsplatsens branschindelning
- Antal år som arbetsmiljöombud
- Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete

Alla svar redovisas som andel i procent av de svarande.

Om svaren i undersökningen

2013 sker stora försämringar i resultaten i flera av frågorna jämfört med tidigare undersökningar. Dessa försämringar i hur arbetsmiljöombuden bedömer arbetsplatsens arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete bekräftas i efterföljande undersökningar. Även om det ser ut som att det har skett en stor försämring i arbetsplatsernas arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete kan de förändrade resultaten också ha vissa metodologiska förklaringar som uppstår i 2013 års uppdatering av enkäten. Följande skäl kan ha haft inverkan på resultatet:

- Ändrad ordning på vissa av frågorna i enkäten
- Fler nya arbetsmiljöombud, dessa tenderar att ge mer negativa betyg
- Fler arbetsplatser omfattas av undersökningen

Ovanstående förklaringar kan dock inte fullt ut förklara varför tappet är så stort 2013 samt att svaren i följande undersökningar fortsätter på den lägre nivån. Den mest troliga förklaringen till att resultaten blir sämre är att förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete faktiskt har minskat. Övriga svar från de arbetsmiljöombud som uppger att det finns ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete påminner också om de mer positiva resultaten som finns i undersökningarna före 2012.

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:

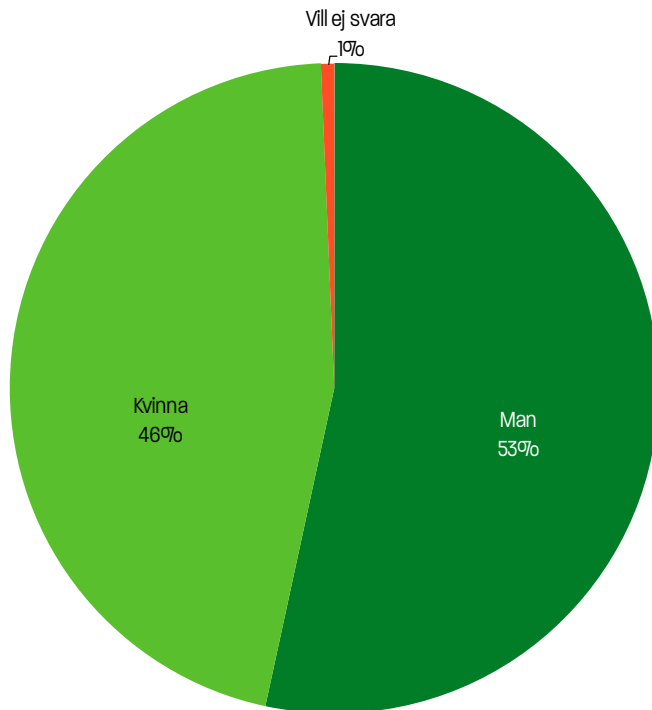
- Unionens arbetsmiljöombud är fackliga förtroendevalda som utses av Unionens klubb på arbetsplatsen men verkar för samtliga arbetstagare inom överenskommen skyddsområde.
- Saknas klubb är det Unionens regionkontor som i samverkan med berörda medlemmar utser arbetsmiljöombud.
- Saknas kollektivavtal väljs arbetsmiljöombudet av arbetstagarna på arbetsplatsen.
- Anmälan av arbetsmiljöombud sker till arbetsgivaren med kopia till Unionen.
- Nytt arbetsmiljöombud ska inom sex månader ha fått gå en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Därefter ska arbetsmiljöombudet få fortlöpande kompetensutveckling 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 en kontakt.
- Ombudet ska ges avlastning från sina ordinarie arbetsuppgifter, motsvarande den beräknade omfattningen som uppdraget kräver.

Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden

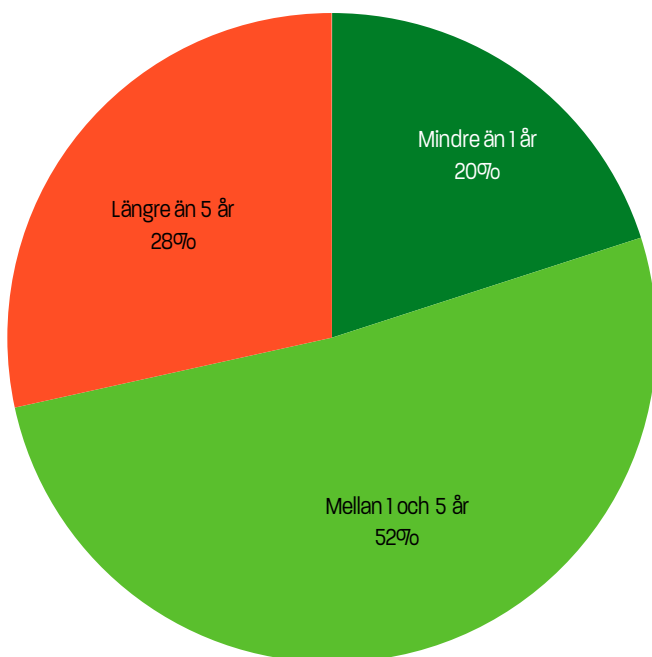
Om arbetsmiljöombuden

Antal arbetsmiljöombud som svarat på enkäten är 2727

Fördelning mellan kvinnor och män

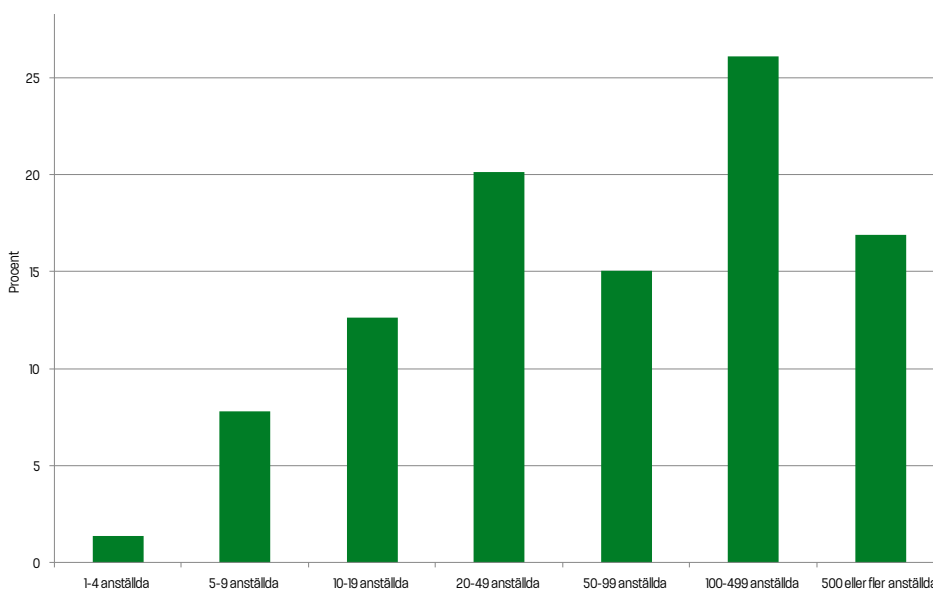


Antal år som arbetsmiljöombud



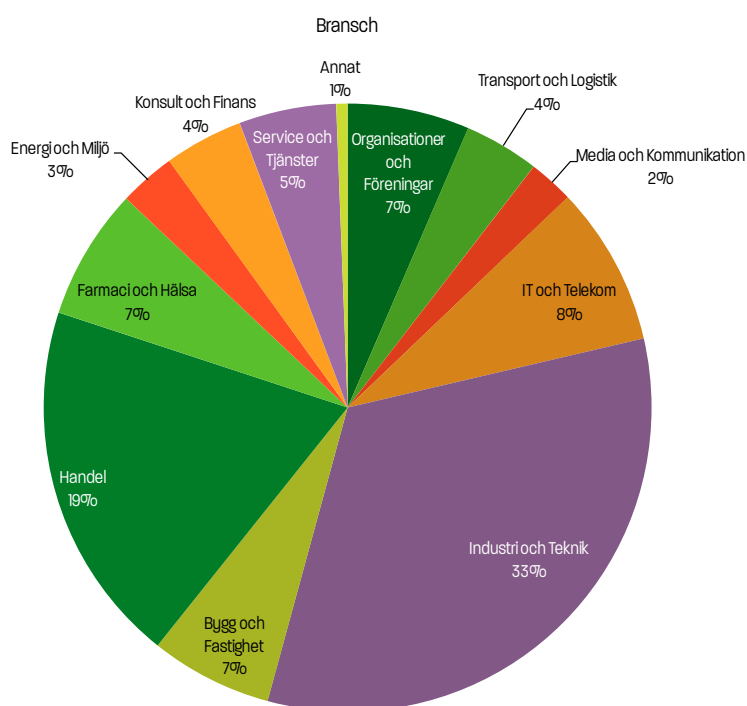
Om arbetsplatsen

Fråga: Hur många anställda finns det totalt på arbetsplatsen?



Branschtillhörighet

Fråga: Vilken bransch beskriver bäst din arbetsplats?

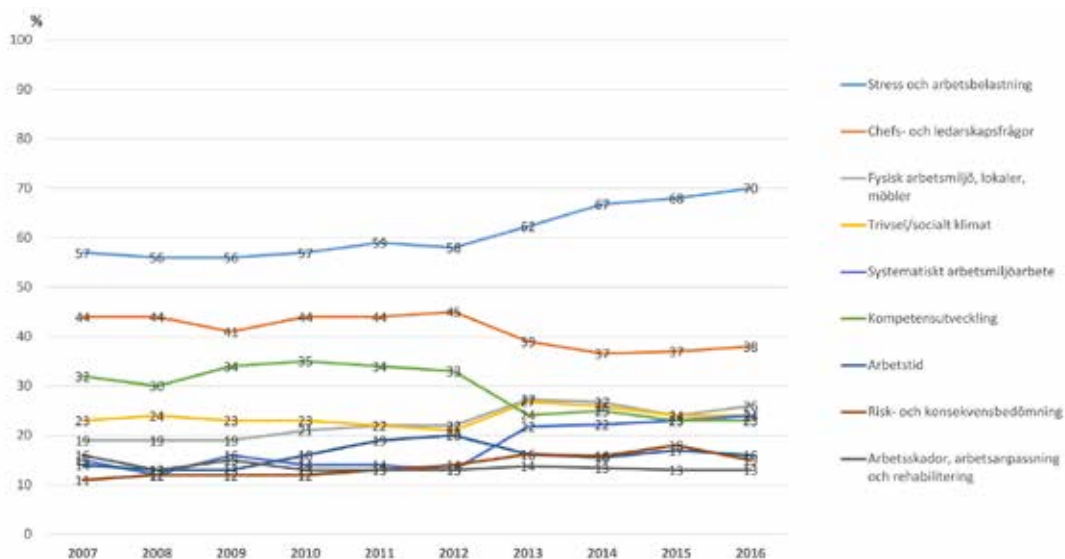


Om förändringar i resultaten

Frågorna om branschtillhörighet, fördelning mellan kvinnor och män samt arbetsplatsstorlek ligger relativt stabilt över åren med små förändringar. Den trend som går att se är att det blir något fler mindre arbetsplatser och något fler nyare arbetsmiljöombud bland de svarande över åren. Branschindelningen är Unionens egen indelning efter SNI-koder, och ger en bra avspeglning av var i privat sektor som medlemmar i Unionen befinner sig.

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 2016)



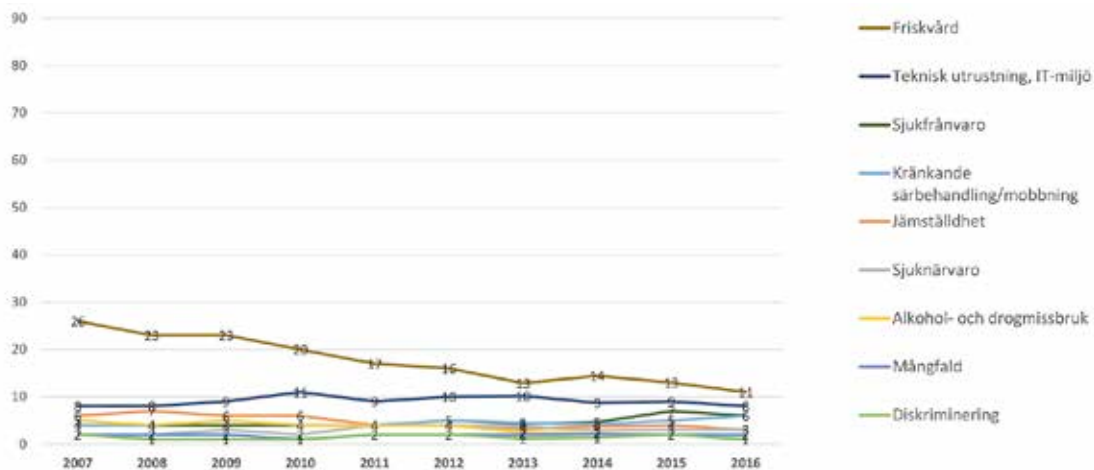
Arbetsmiljöombudens prioriteringar förändras något över åren. Stress och arbetsbelastning är den i särklass viktigaste frågan att arbeta med enligt arbetsmiljöombuden, något som ökar i prioritering över åren. Övriga frågor som ökar de senaste undersökningarna är frågor om fysisk arbetsmiljö, trivsel och socialt klimat, riskbedömningar och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Chefs och ledarskapsfrågor ligger stabilt som den näst viktigaste frågan att arbeta med enligt arbetsmiljöombuden. De senaste åren har frågan tappat något, men ökar sedan två år tillbaka till att idag prioriteras av 38 procent av arbetsmiljöombuden.

Frågor som tappar över åren, men som ändå prioriteras, är kompetensutveckling och friskvård.

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 minsta antal personer 2016)

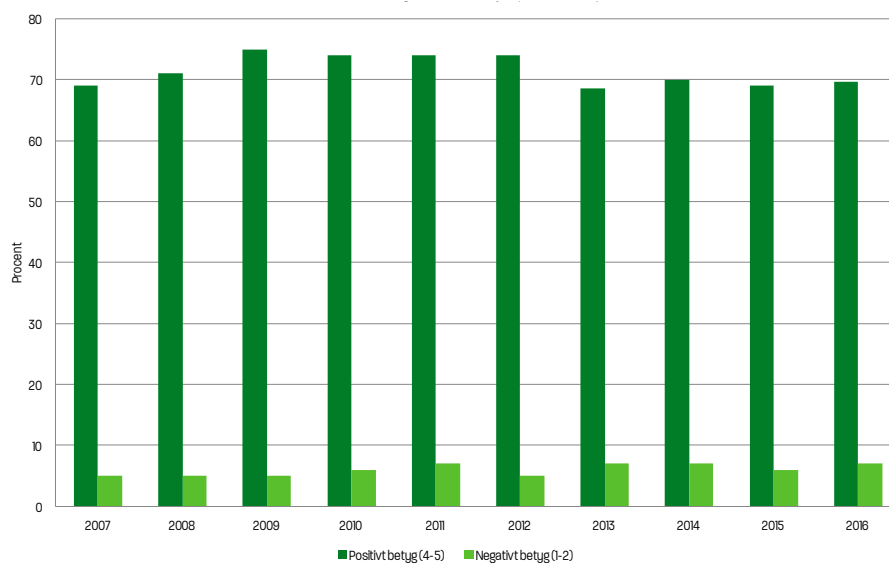


Topp tre – viktiga arbetsmiljöfrågor efter bransch

	Arbets- tid	Chefs- och ledarskaps- frågor	Fysisk arbets- miljö, lokaler och möbler	Kompetens- utveckling	Stress och arbets- belastning	Systematiskt arbetsmiljö- arbete	Trivsel/ socialt klimat
Bygg och Fastighet	14%	34%	24%	24%	66%	25%	22%
Energi och Miljö	12%	36%	31%	17%	67%	21%	26%
Farmaci och Hälsa	21%	41%	25%	23%	78%	20%	21%
Handel	14%	40%	27%	22%	71%	23%	24%
Industri och Teknik	13%	37%	26%	22%	70%	25%	24%
IT och Telekom	14%	37%	28%	29%	71%	30%	28%
Konsult och Finans	12%	37%	24%	28%	68%	29%	26%
Media och Kommunikation	15%	38%	22%	25%	55%	25%	25%
Organisationer och Föreningar	16%	38%	23%	20%	72%	28%	29%
Service och Tjänster	28%	30%	28%	21%	68%	13%	20%
Transport och Logistik	28%	39%	29%	17%	65%	24%	19%

Hur bedömer arbetsmiljöombuden arbetsmiljön?

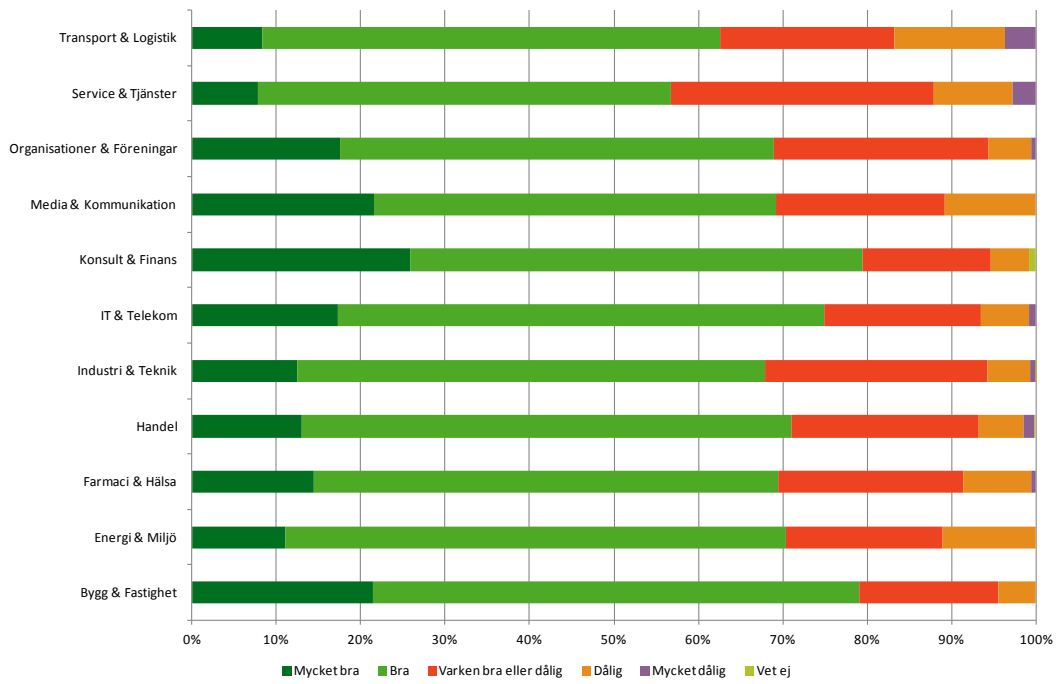
Fråga: Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



Den fysiska arbetsmiljön är alltid aktuell att arbeta med, brister i den fysiska arbetsmiljön riskerar att leda till arbetsolyckor och arbetssjukdomar. En undermålig fysisk arbetsmiljö, exempelvis lokaler som inte utformats för det arbete som ska utföras i dem, har också påverkan på hur väl arbetstagarna kan utföra exempelvis kognitivt krävande arbetsuppgifter.

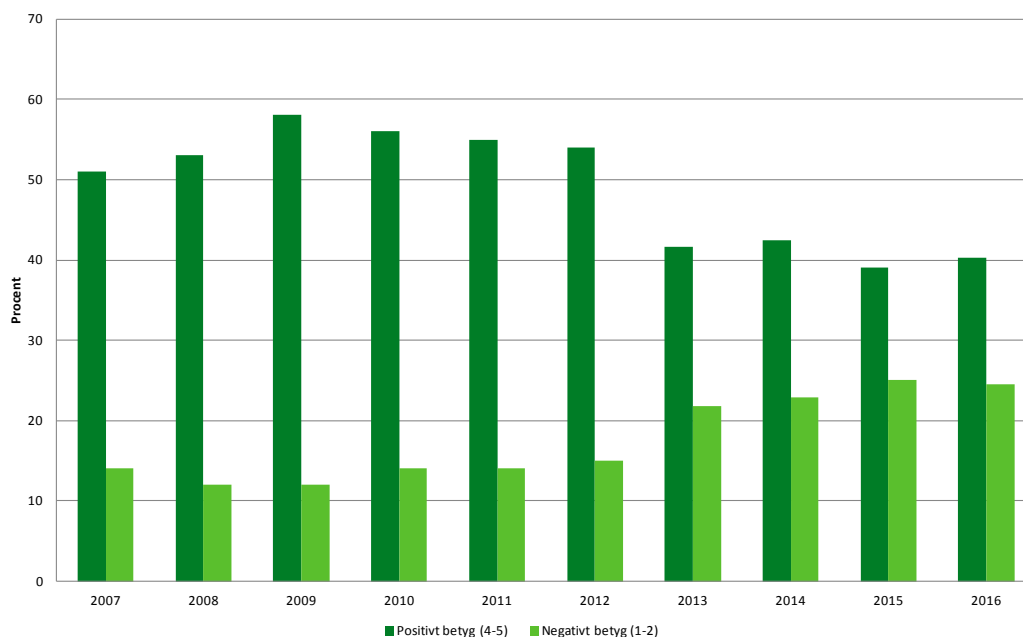
Betygen till den fysiska arbetsmiljön ligger någorlunda stabilt över åren och bedömdes vara som bäst mellan 2009 och 2012 men resultaten faller därefter tillbaka. Jämfört med 2015 är det mycket små förändringar av hur arbetsmiljöombuden bedömer den fysiska arbetsmiljön. Den fysiska arbetsmiljön bedöms som mest positiv inom branscherna konsult och finans samt bygg och fastighet.

Fysiska arbetsmiljön efter branschtillhörighet



Den psykosociala arbetsmiljön

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



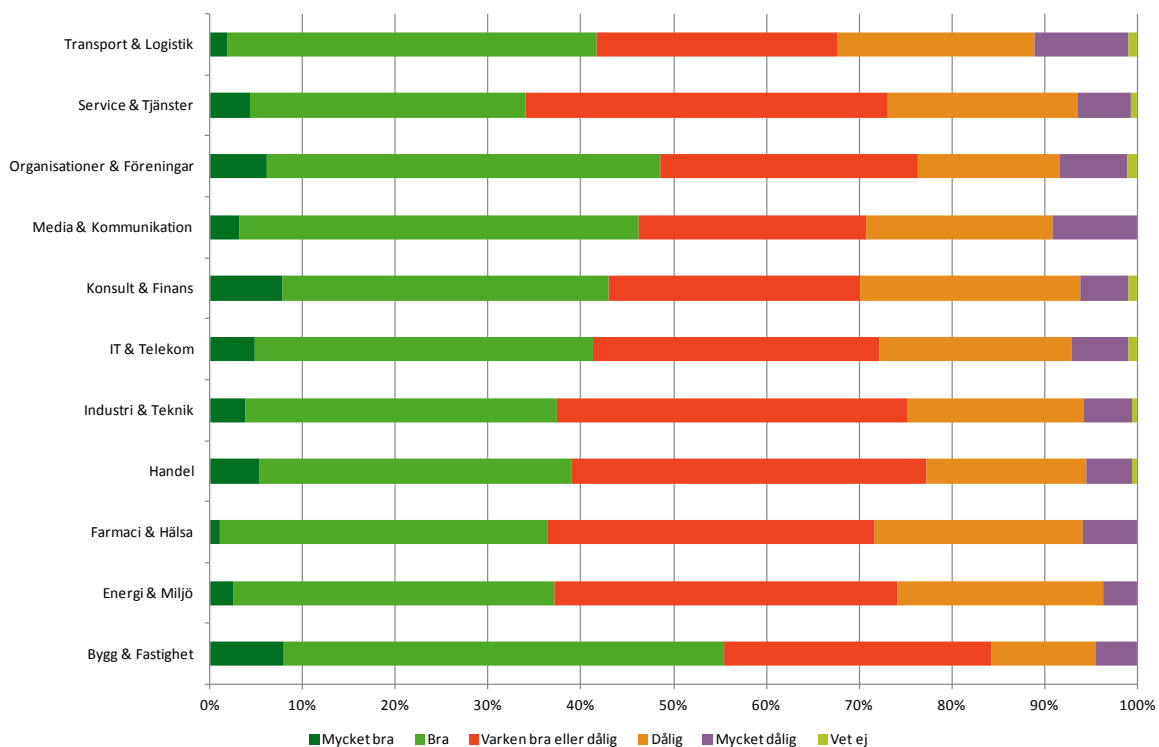
Jämfört med den fysiska arbetsmiljön bedöms den psykosociala, eller organisatoriska och sociala, arbetsmiljön vara mycket sämre. 2013 sker ett stort tapp i andelen positiva omdömen, som bekräftas i de efterföljande undersökningarna. Utvecklingen av den psykosociala arbetsmiljön är oroande. I årets undersökning har andelen som ger positiva betyg ökat med en procentenhet, en mycket marginell förändring. Den 31 mars 2016 trädde de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ikraft som behandlar arbetsgivarens ansvar att balansera krav och resurser i den psykosociala arbetsmiljön. Dock verkar OSA inte ha hunnit ge någon effekt på hur den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara ännu.

Under rubriken Om svaren i undersökningen ger vi möjliga metodologiska förklaringar till varför tappet har skett, men ingen av dessa metodförklaringar kan förklara att tappet är så stort i bedömningen av den psykosociala arbetsmiljön. Den förklaring som är troligast är dock att förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete minskat, vilket har en påverkan på arbetsplatsernas psykosociala arbetsmiljö. Under våren 2016 släppte Unionen en sammanställning av temadelen från 2015 års Arbetsmiljöbarometer. I denna visas hur det stora antalet omorganisationer på arbetsplatserna har en negativ påverkan på den psykosociala arbetsmiljön.²

Förutom att andelen positiva betyg av den psykosociala arbetsmiljön har minskat, så har också andelen arbetsmiljöombud som ger negativa betyg ökat. Förhållandet mellan dem som ger positiva och negativa betyg har gått från en skillnad på 45 procentenheter vid toppåret 2009, till att enbart skilja 15 procentenheter idag. Skillnaden gentemot den fysiska arbetsmiljön är också mycket stor med 29 procentenheter färre positiva betyg för den psykosociala, och 18 procentenheter fler negativa omdömen jämfört med den fysiska arbetsmiljön.

² Unionen (2016), "Arbetsmiljöaspekter vid Omorganisationer, Arbetsmiljöbarometern del 2", Unionen

Psykosociala arbetsmiljön efter bransch



Som mest positiv bedöms den psykosociala arbetsmiljön vara inom organisationer och föreningar samt bygg och fastighet. Arbetsplatsens storlek har också påverkan på hur den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara, där större företag ges färre positiva omdömen. Däremot verkar inte företagsstorlek ha någon påverkan på andelen negativa omdömen.

Arbetsgivaren och arbetsmiljön

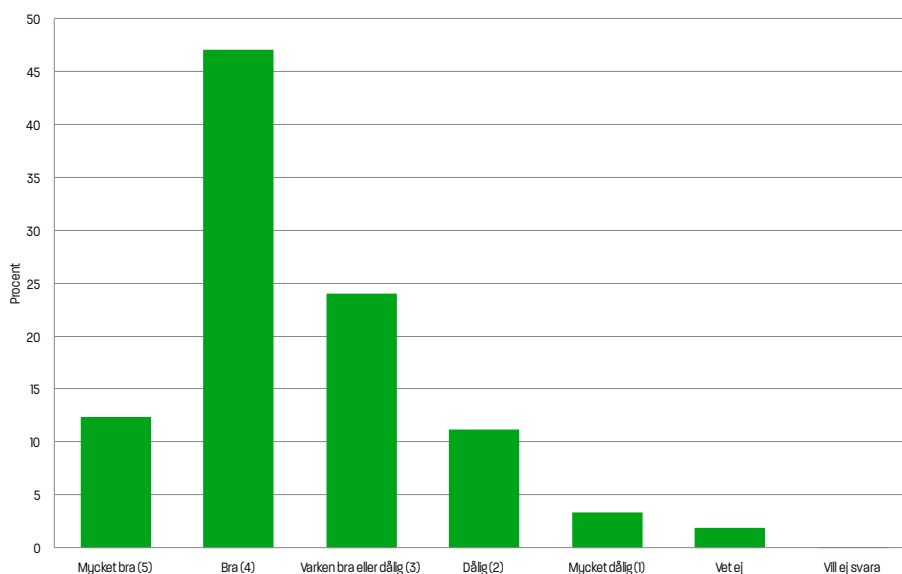
Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och för att arbetet är organiserat på ett sådant sätt att risker för liv och hälsa undviks. Arbetsgivaren ska också ha kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns i verksamheten och hur de kan undvikas. Men har arbetsgivarna rätt kunskaper och förutsättningar i praktiken för att kunna ta ett bra arbetsmiljöansvar?

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön, men förutom på de minsta arbetsplatserna görs oftast en uppgiftsfördelning i verksamheten så att flera chefer och arbetsledare får i uppgift att verka för att risker i arbetsmiljön förebyggs. 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.

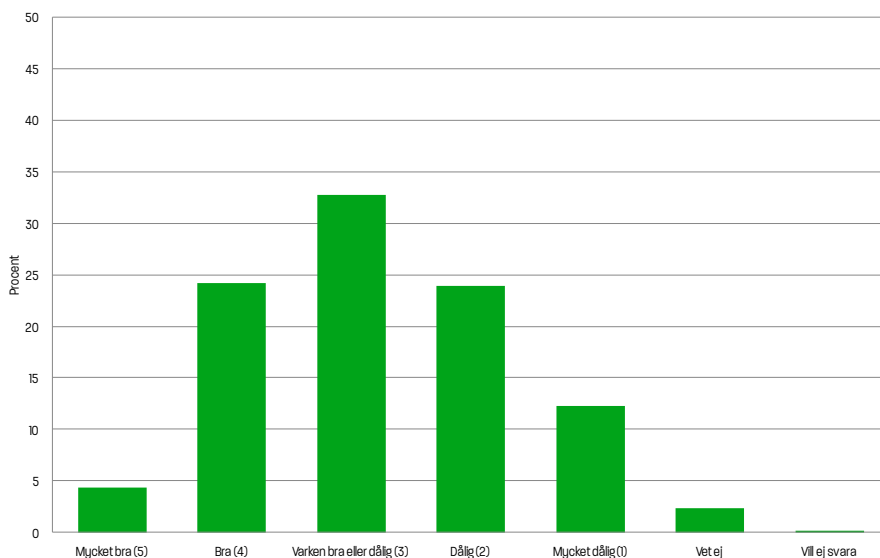
Arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön

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



Arbetsgivarens kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön

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



Det är fler arbetsmiljöombud som bedömer att arbetsgivarens och arbetsgivarens representanters kunskap om risker i den psykosociala arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig än vad det är som bedömer att den är bra eller mycket bra. Sedan förra året har det skett marginella men positiva förändringar.

Under året har de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö trätt i kraft som preciserar arbetsgivarens ansvar för att chefer och arbetsledare både har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ansvarar också för att det ska finnas praktiska förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken. Samtidigt som kraven på kunskaper har preciserats, så har företag i privat sektor med kollektivavtal och som därmed omfattas av AFA Försäkrings TFA-försäkring kunnat söka om medel för grund- och vidareutbildning i arbetsmiljö för chefer. I avtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK avsattes 75 miljoner för perioden 2016-2018, intresset för utbildningsstödet var så stort att alla medel var in-tecknade redan oktober 2016.

De flesta arbetsmiljöproblem tjänstemännen möter i sitt arbetsliv är av psykosocial karaktär, och många av de sjukskrivningar som rapporteras från Försäkringskassan idag beror på psykisk ohälsa. Det finns alltså en stor förbättringspotential här och det är rimligt att anta att större kunskaper om risker också kommer att leda till ett bättre arbetsmiljöarbete. För att möta kraven i den nya föreskriften verkar det alltså krävas en stor utbildningsinsats på de undersökta arbetsplatserna.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

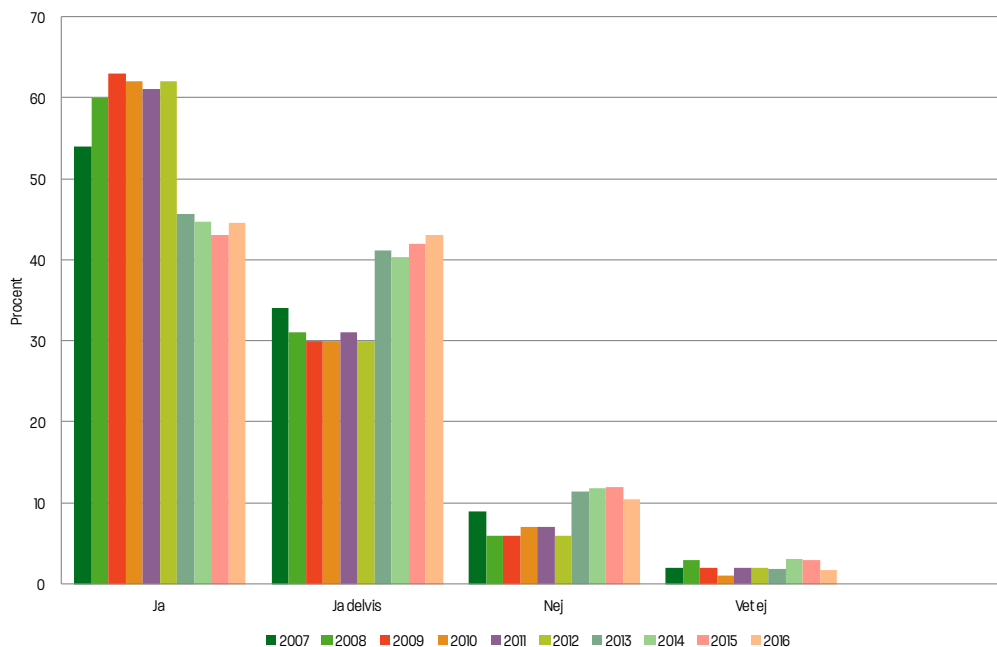
Hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras behandlas i Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) som utfärdats med stöd av arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas så att man systematiskt undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön på arbetsplatsen. Föreskrifterna ställer också krav på bland annat dokumentation, uppgiftsfördelning och arbetsmiljöpolicy. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men arbetet ska bedrivas i samverkan med arbetstagarna och deras representanter. Kravet på systematiskt arbetsmiljöarbete gäller både för den fysiska och för den psykosociala arbetsmiljön.

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. Det ligger i hela samhällets intresse att det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar fler arbetsplatser och håller en hög kvalitet.

I förra årets Arbetsmiljöbarometer kunde Unionen visa hur arbetsplatser som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete var bättre på att undvika risker vid omorganisationer och på att nå lönsamhet efter en omorganisation.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Fråga: Bedrivs det ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?



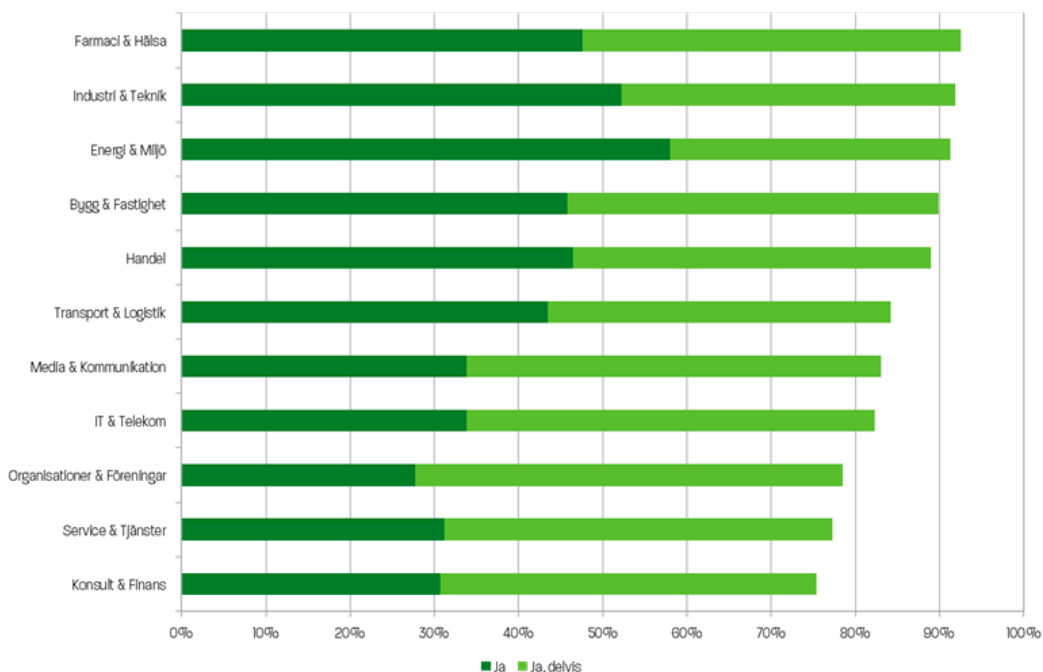
Frågan om förekomst av SAM har funnits med under alla år som Arbetsmiljöbarometern genomförts. I de första undersökningarna skedde förbättringar i förekomst av SAM, men resultaten har därefter legat relativt stabilt fram till 2013 då det skedde ett trendbrott. Under metodavsnittet presenteras ett antal möjliga delförklaringar till varför det har skett en så stor förändring mellan 2012 och 2013, men ingen av förklaringarna är av den storleken att de kan förklara det stora tapp som ändå skett. Förra årets resultat var det sämsta uppmätta någonsin, något som verkar ha bromsat då årets undersökning är den första som visar en vändning. Att få fler arbetsplatser att omfattas av ett systematiskt arbetsmiljöarbete måste ges en mycket hög prioritet hos Arbetsmiljöverket, arbetsmarknadens parter och arbetsgivare. Samhället måste också ta sitt ansvar och se till att Arbetsmiljöverket har tillräckliga resurser för att kunna ta detta ansvar.

Läggs svaren ihop från de som har svarat *Ja* och *Ja, delvis* så är dock minskningen av SAM inte lika stor mellan 2013-16 och tidigare år, men tappet blir ändå ca tio procentenheter. I resultaten från frågorna om vad som ingår i SAM framgår det tydligare att arbetsmiljöarbetet har tappat i kvalitet på de arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs.

Förekomsten av SAM varierar efter arbetsplatsens storlek, på de större arbetsplatserna finns en högre andel som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete jämfört med de mindre arbetsplatserna. Det är också en större andel av arbetsmiljöombuden som har svarat *Ja* än *Ja, delvis* på de större arbetsplatserna.

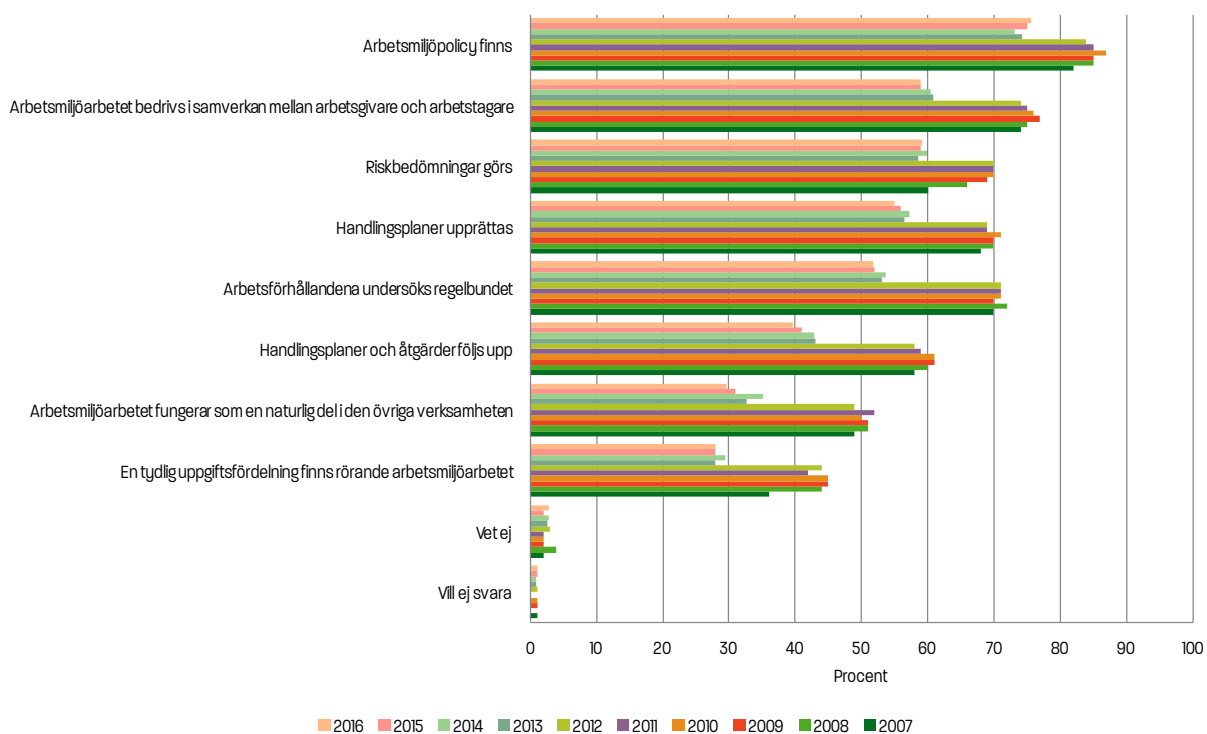
När det gäller SAM uppdelat efter bransch, är förekomsten av SAM som högst inom branscherna Energi och miljö, Industri och teknik och Farmaci och hälsa.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet efter bransch



Vad ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

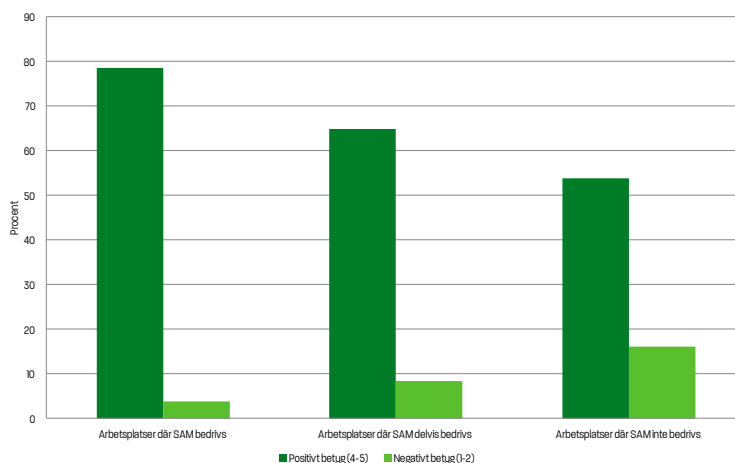
Fråga: Markera de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats:



I enkätens följdfråga om vad som ingår i arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete ser vi också en förklaring till varför det är fler som svarat *Ja, delvis* i frågan om det bedrivs SAM på deras arbetsplats i undersökningarna från 2013 och framåt. Det systematiska arbetsmiljöarbetet verkar tappa i kvalitet och innehåll någon gång efter 2012. Sedan 2013 och framåt sker marginella förändringar inom varje kategori.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och den fysiska arbetsmiljön

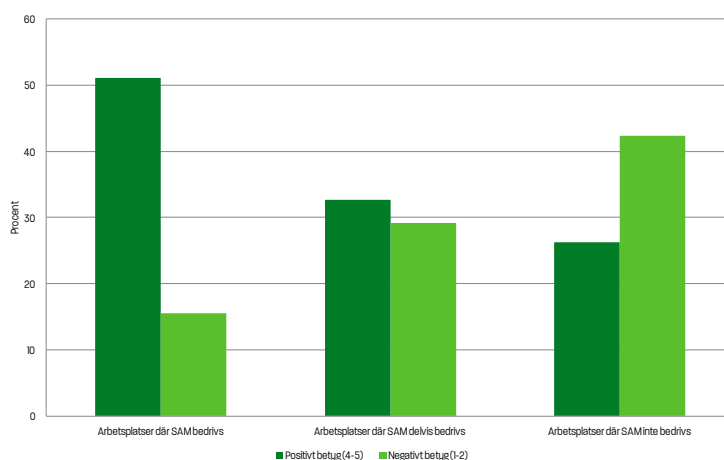
Fråga: Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



För tredje året i rad visar vi sambandet mellan förekomst av SAM och hur arbetsmiljön bedöms vara. Det finns ett tydligt samband i hur de som uppger att det bedrivs SAM på arbetsplatsen också bedömer hur den fysiska arbetsmiljön ser ut. På de arbetsplatser där det bedrivs SAM bedöms också den fysiska arbetsmiljön vara bättre. Detta visar att SAM lönar sig och påverkar arbetsplatsens arbetsmiljö positivt.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och den psykosociala arbetsmiljön

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

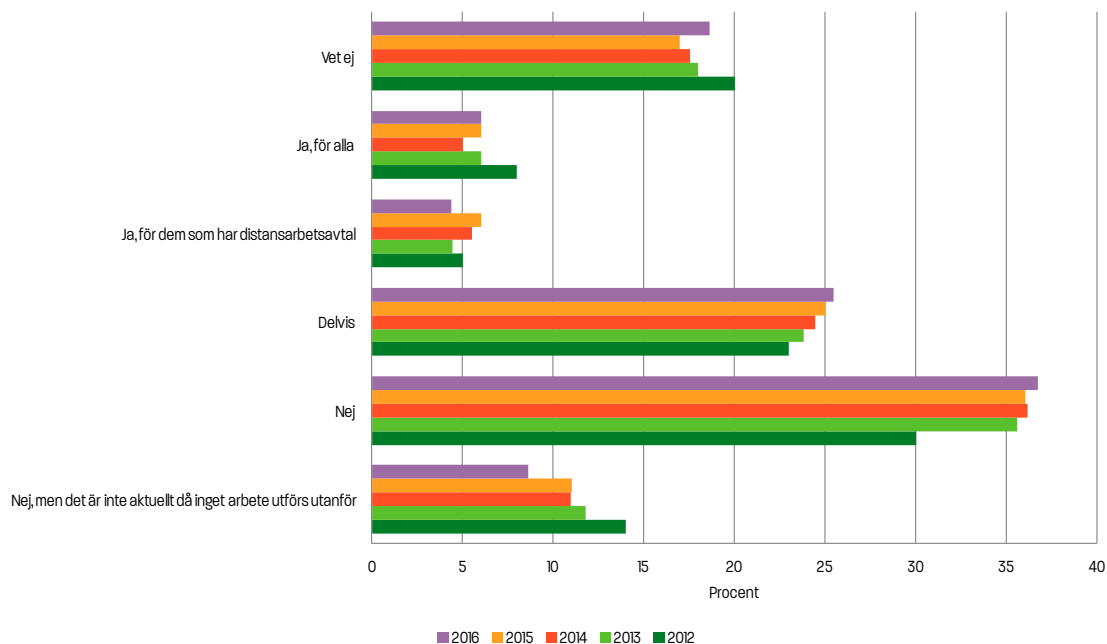


Jämfört med föregående fråga blir sambandet mycket tydligare när det gäller förekomst av SAM och kvaliteten på den psykosociala arbetsmiljön. De arbetsplatser som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete har också en avsevärt bättre psykosocial arbetsmiljö, skillnaderna är stora i jämförelsen. De arbetsplatser som saknar SAM har till och med en högre andel negativa betyg än vad de har positiva betyg om den psykosociala arbetsmiljön. Denna korskörning ger styrka i argumentet att det är viktigt att alla aktörer arbetar för att stärka SAM på arbetsplatserna då den psykosociala arbetsmiljön har stor påverkan på de anställdas välbefinnande.³ Ett bättre arbete med att initiera SAM på fler arbetsplatser är därför ett viktigt led i att motverka trenden med ökande psykisk ohälsa i samhället.

³ Se exempelvis Vingård, Eva (2014), "En kunskapsöversikt psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro", FORTE

Hur behandlas arbete som utförs utanför den fysiska arbetsplatsen?

Fråga: *Ingår även arbete som utförs utanför den fysiska arbetsplatsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet (exempelvis distansarbete, ordinarie kontorsarbete som utförs i tjänstemannens hem eller arbete under tjänsteresor)*



För dagens tjänstemän är det vanligt att utföra arbetsuppgifter på distans, exempelvis från hemmet. Möjligheten att arbeta på distans har förbättrats med den tekniska utvecklingen, och Unionens undersökningar visar att en stor del av de som har möjlighet att distansarbeta också gör det.⁴ Däremot är Unionens erfarenhet att det är ovanligt att frågan regleras genom ett formellt distansarbetsavtal. Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön gäller fortfarande för arbete på distans, det finns därför ett intresse av att undersöka ifall det arbete som också utförs på distans ingår i SAM. Här handlar det inte nödvändigtvis om att riskbedöma den fysiska distansarbetsmiljön, utan snarare om att få med de psykosociala aspekterna på arbetsinnehåll, som vad som är en fullgod arbetsinsats och återkoppling på utförda arbetsuppgifter, samt att det arbete som utförs på distans ska journalföras för att på så sätt räknas in i den sammanlagda arbetstiden och arbetsbelastningen. Vid arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen är det särskilt viktigt att arbetsgivaren säkerställer att arbetstagarna vet vilka arbetsuppgifter de har, hur de ska utföras, om det finns särskilda sätt de ska utföras på, vilket resultat som ska uppnås samt vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till enligt 10 § i OSA.

4 Gullstrand, Daniel och Brännemo, Tobias (2013), "Jobbet alltid närvarande", Unionen

Unionen om systematiskt arbetsmiljöarbete

Precis som allt kvalitetsarbete är det systematiken som ger resultat och effekter på sikt. Systematik och kvalitet i arbetsmiljöarbetet kräver att de inblandade har tillräcklig och rätt kompetens, befogenheter och tillräcklig tid avsatt för att utföra arbetet. En god samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud i detta arbete leder till att olika aspekter kommer fram och att frågorna belyses från fler synvinklar. Detta leder till bättre underlag för framtida beslut och åtgärder.

Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete består av:

- En grundläggande bedömning av vilka risker som finns i arbetsplatsens arbetsmiljö
- Riskbedömningar vid förändringar
- Dokumentation av det arbete som utförs
- Åtgärder och handlingsplaner för det som ska åtgärdas
- Årlig uppföljning för att föra arbetet framåt och visa på resultat
- Samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud
- En tydlig och dokumenterad uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbetet
- Kunskaper och befogenheter hos dem som fått uppgifter tilldelat
- Arbetsmiljöpolicy och förbättringsmål för arbetsmiljöarbetet
- Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet

Unionen om riskbedömning

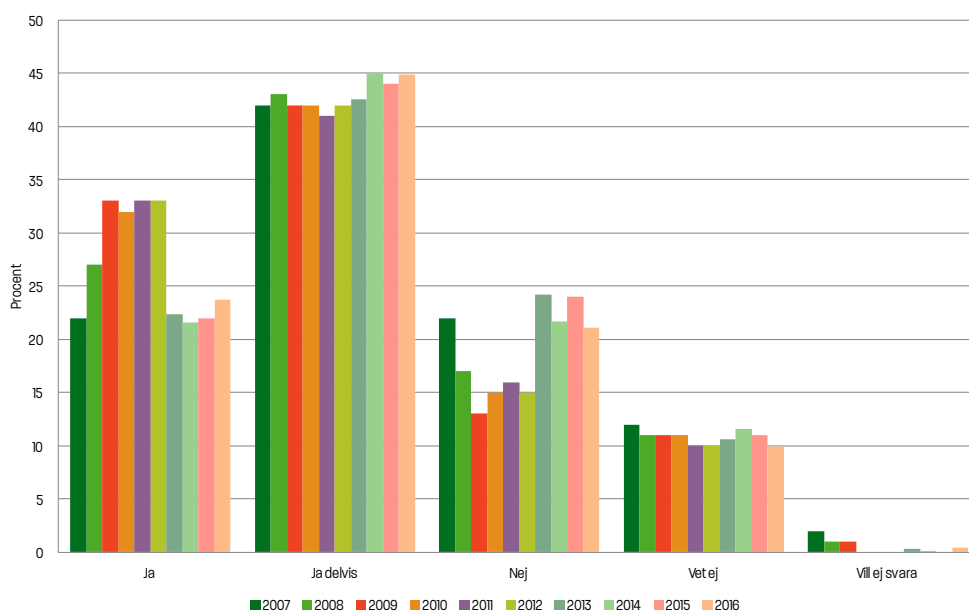
Riskbedömningen är en av grundpelarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och ska göras redan innan beslut om ändringar som påverkar verksamheten fattas. Med en riskbedömning med kvalitet förebyggs ohälsa och risker och brister i arbetsmiljön uppmärksammas och kan åtgärdas innan något händer. En investering i en ordentligt utförd riskbedömning är väl använda resurser.

Att tänka på vid genomförandet av en riskbedömning:

- Att rätt kompetens finns för att kunna bedöma de risker som ska undersökas
- Att ett bra material/verktyg används för att garantera en bra kvalitet
- Att berörda arbetstagare görs delaktiga
- Att samverkan sker mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud

Genomförs riskbedömningar vid planerade förändringar?

Fråga: Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?

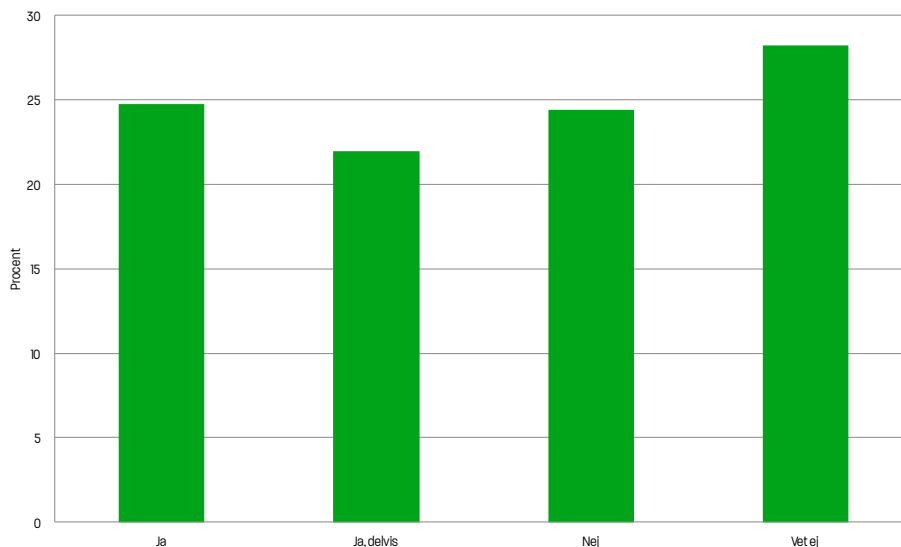


Samma trend som vi sett vid svaren om det systematiska arbetsmiljöarbetet syns också när det gäller riskbedömningar inför planerade förändringar på arbetsplatsen. En försämring sker mellan 2012 och 2013, och fortsätter sedan med marginella förändringar på den lägre nivån. Under 2016 sker dock en återhämtning och det är nu något fler än förra året som svarar *ja* och *ja delvis*.

Till skillnad från frågorna om SAM, där en stor del av dem som tidigare svarat *ja* nu svarar *ja delvis*, så har andelen som svarat *nej* också ökat. Arbetsplatsens storlek har påverkan på om det görs riskbedömningar eller inte, där större arbetsplatser gör riskbedömningar i större utsträckning än vad som görs på mindre arbetsplatser.

Tar riskbedömningarna hänsyn till människors olika förutsättningar?

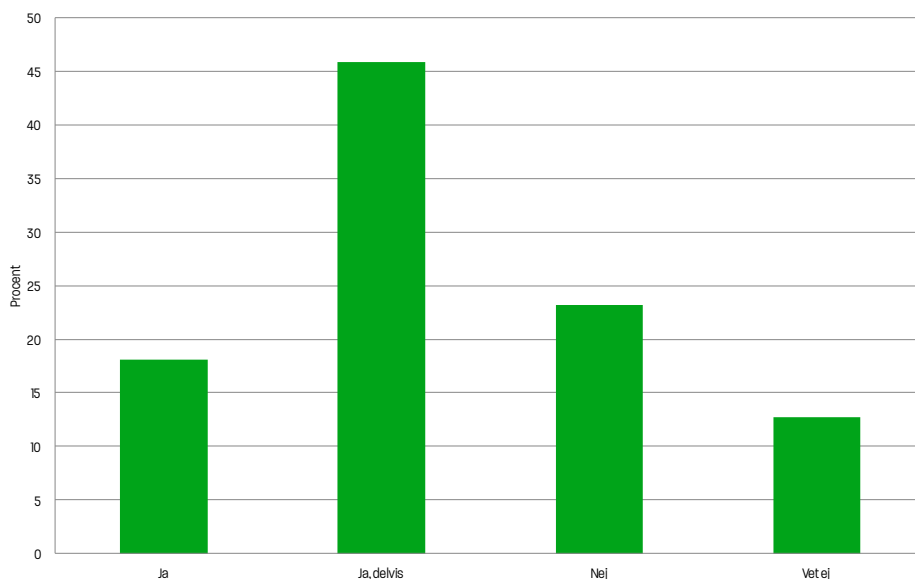
Fråga: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder som kön, etnicitet, religion, funktionshinder och/eller sexuell läggning? Förklaringstext: Till exempel om en planerad förändring innebär större risk för personer med funktionshinder.



Människor har olika förutsättningar och vad som inte är en risk för en individ kan utgöra en risk för en annan. Exempelvis kan en brandlarmsövning leda till en arbetsskada för arbetstagare med tinnitus eller hörselskador medan andra inte upplever det som ett problem. Människor tar också till sig information på olika sätt, information om planerade förändringar på ett svårt byråkratiskt språk kan bli ett problem för dem med läs- och skrivsvårigheter. Arbetsmiljölagen föreskriver både en generell anpassning efter arbetstagares olika förutsättningar och en individuell anpassning av arbetsmiljön efter den enskilda arbetstagarens förutsättningar. Därför är det viktigt att undersöka om arbetsplatsernas riskbedömningar också tar hänsyn till olika förutsättningar och framför allt till olika diskrimineringsgrunder. Jämfört med tidigare år är svaren i frågan stabila och det finns heller ingen större variation beroende på arbetsplatsens storlek. Lite mer än vart fjärde arbetsmiljöombud har svarat *vet ej* på frågan vilket är högt i jämförelse med andra svar i undersökningen. Att så många svarat *vet ej* tyder också på att detta tydligare måste uppmärksammas i grundutbildningarna för arbetsmiljöfrågor.

Tar riskbedömningarna hänsyn till olika psykosociala riskkällor?

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

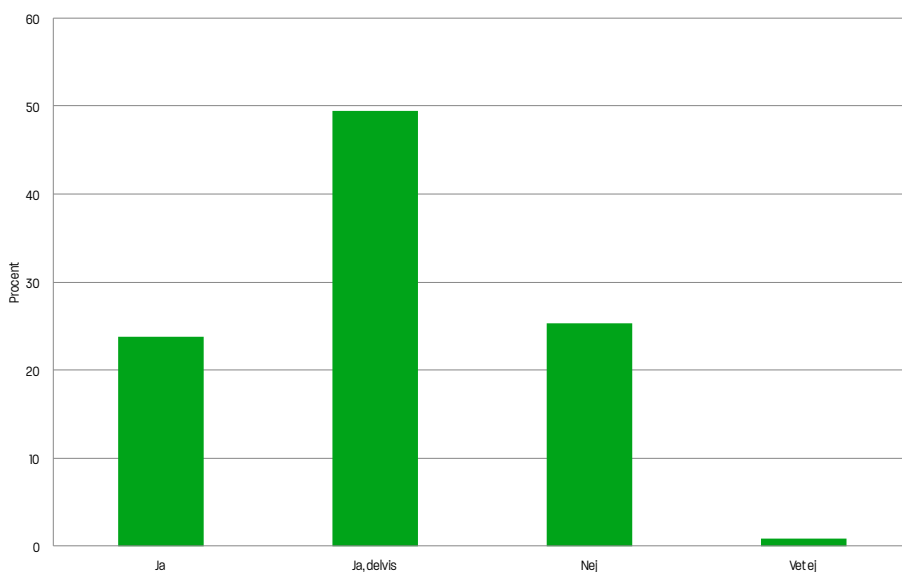


Riskbedömningen är en viktig del av SAM och ska omfatta både fysiska och organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker. Riskbedömning ska göras både regelbundet då arbetsmiljön undersöks och vid planerade förändringar. Från de tidigare redovisade frågorna i Arbetsmiljöbarometern vet vi att den psykosociala arbetsmiljön ofta glöms bort i arbetsmiljöarbetet och att större fokus läggs kring risker i den fysiska arbetsmiljön.

Jämfört med förra året sker marginella men positiva förändringar. Större företag verkar något sämre på att ta med de psykosociala arbetsmiljöriskerna i riskbedömningen.

Tar arbetsmiljöombuden del av riskbedömningarna?

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 de anställda, så är det viktigt att de också är delaktiga i riskbedömningarna och de resultat som riskbedömningarna visar. Riskbedömningar som också tar med de anställdas perspektiv blir både mer relevanta och mer helhetsäckande, eftersom en fråga kan belysas ur flera perspektiv. Jämfört med förra året har inga nämnvärda förändringar skett. Arbetsmiljöombud vid större företag svarar *ja* och *ja, delvis* i mindre utsträckning än arbetsmiljöombuden vid mindre företag. Antalet år som arbetsmiljöombud har också påverkan på svarsresultatet, där de arbetsmiljöombud som haft sitt uppdrag i fem år eller längre svarar *ja* och *ja, delvis* i en mycket högre utsträckning.

Företagshälsovård och rehabilitering

Unionen om företagshälsovård

Ingen arbetsplats har möjlighet att ha all den kompetens som behövs för att kunna ta hand om alla arbetsmiljöfrågor som kan uppkomma, men detta är heller inte nödvändigt. Enligt arbetsmiljölagen och AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete ska alla arbetsplatser istället anlita de arbetsmiljö- och hälsotjänster 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. I en tidigare arbetsmiljöbarometer gjordes en särskild bearbetning av svarsresultaten där det bland annat framkom att de arbetsplatser som har företagshälsovård har bättre fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Där företagshälsovården används förebyggande är den psykosociala arbetsmiljön också mycket bättre. Undersökningen visade att på de arbetsplatser där det också funnits ett fackligt deltagande i upphandlingen, så upplevdes företagshälsovården som mer oberoende och arbetade tydligt mer förebyggande med arbetsmiljön.⁵

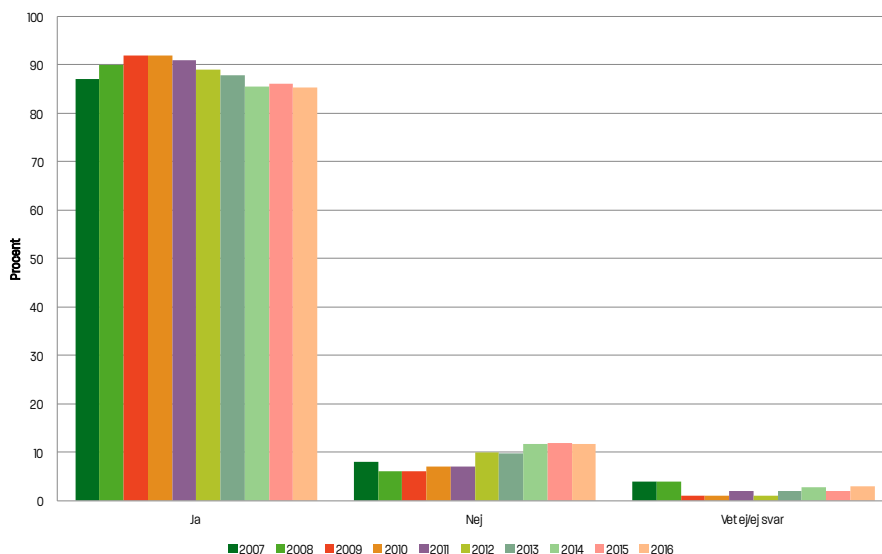
Att tänka på vid upphandling av företagshälsovård:

- Där det finns branschvisa och partsgemensamma riktlinjer ska dessa användas, annars kan material från Prevent användas som stöd.
- Gör en inventering av företagets behov av arbetsmiljö- och friskvårdstjänster. Uppgifter kan hämtas från den årliga riskbedömningen.
- Skriv ett avtal med en företagshälsovårdsleverantör som uppfyller företagets behov.
- Inventering av behov och upphandling ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud.
- Se företagshälsovården som en långsiktig investering.
- Kräv att företagshälsovården är kvalitetssäkrad genom ”ledningssystem för kvalitet inom svensk företagshälsovård”.

⁵ Unionen (2015), Företagshälsovården – Hur den fungerar och hur den kan bli bättre

Har de anställda tillgång till företagshälsovård?

Fråga: Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande?

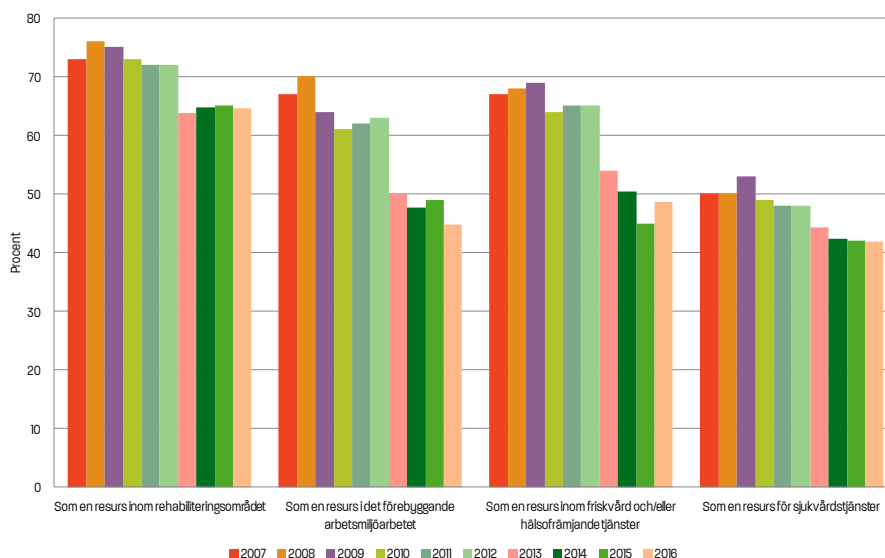


Andelen arbetsmiljöombud som svarar att de anställda har tillgång till företagshälsovård på arbetsplatsen har legat relativt stabilt men är sedan några år på en lägre nivå än vid toppåren 2009-2010. I årets undersökning har andelen arbetsmiljöombud som uppger att arbetsplatsen har tillgång till företagshälsovård minskat med en procentenhet. Att få fler arbetsplatser att omfattas av företagshälsovård måste prioriteras av samtliga aktörer och det krävs också att det tas ett samlat grepp mellan parter, politiker, Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan.

Företagshälsovården spelar en viktig roll i arbetsplatsernas förebyggande arbetsmiljöarbete genom att utgöra en expertresurs som kan hjälpa företagen i det systematiska arbetsmiljöarbetet innan skador uppstår, vid arbetsanpassning och vid rehabilitering där skador uppstått. Större företag har tillgång till företagshälsovård i högre utsträckning än vad mindre företag har. Skillnaden är stor, på de allra minsta arbetsplatserna har 58 och 71 procent av arbetsmiljöombuden svarat att de har tillgång till företagshälsovård mot 96 procent på de allra största arbetsplatserna.

Vad ingår i företagshälsovården

Fråga: Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företags-
hälsovården eller motsvarande används på din arbetsplats:

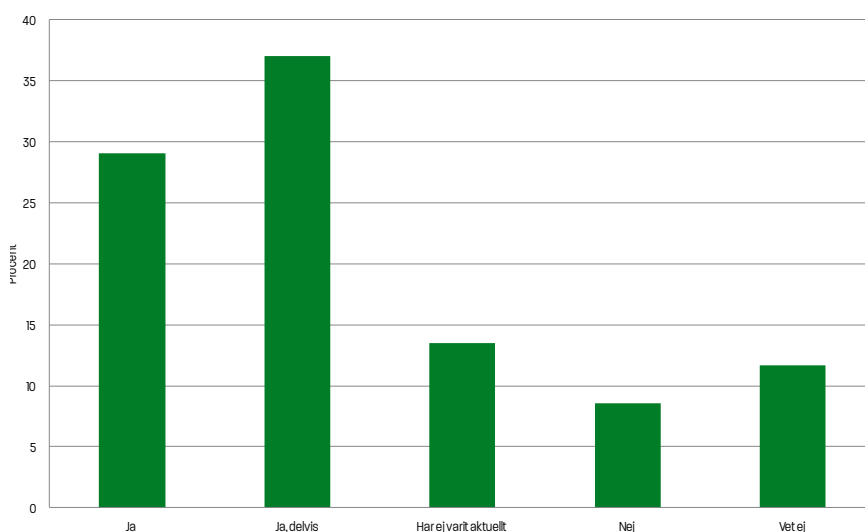


Företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs som är med både i det förebyggande och i det eftervårdande arbetsmiljöarbetet. Sedan tidigare år har företagshälsovårdens roll på arbetsplatserna försvagats något i samma trend som övrigt arbetsmiljöarbete, dock sker det en återhämtning när det gäller företagshälsovården som en resurs i rehabiliteringsområdet.

Sedan 2013 har ett nytt arbetsplatsnära stöd främst för rehabilitering införts från statligt håll vilket verkar ha haft en positiv påverkan på just rehabilitering. Större arbetsplatser tenderar att använda företagshälsovården vid rehabilitering och förebyggande arbete i högre utsträckning än mindre arbetsplatser. Det är viktigt att arbetsplatsens relation med företagshälsovården är långsiktig och att företagshälsovården är med i både förebyggande, vårdande och eftervårdande arbete. Företagshälsovården fungerar som mest effektivt när den inte bara har expertkunskap inom arbetsmiljöområdet, utan också har en långvarig relation med, och kunskap om, den specifika arbetsplatsen.

Arbetsanpassning och rehabilitering

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

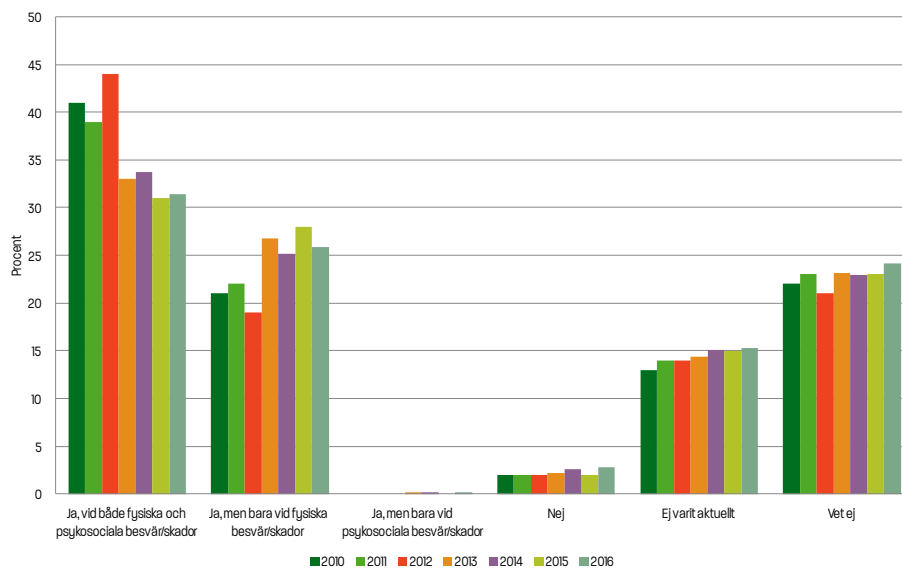


Förebyggande arbetsmiljöarbete kan minimera riskerna för arbetsskador och arbetsplatsolyckor. Om ohälsa uppstår är det arbetsgivaren som sedan är ansvarig för rehabilitering och arbetsanpassning för den anställde. Arbetsgivaren är också ansvarig för att det ska finnas en organiserad verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering där det också anges mål.

Med rehabilitering avses också att så långt som möjligt ändra arbetssituationen för den som fått en arbetsskada, så att personen kan återgå till arbetet och förhoppningsvis bli frisk. Cirka två tredjedelar av arbetsmiljöombuden har svarat *ja* eller *ja, delvis* på frågan om det arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering, medan 9 procent har svarat *nej*. Svaren skiljer sig kraftigt beroende på arbetsplatsens storlek. Framför allt skiljer sig svaret *har ej varit aktuellt* från cirka fyra av tio på de minsta arbetsplatserna, till 2 procent på de största. Stora arbetsplatser verkar vara bättre på att arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering.

Anmälan av arbetsskada

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



Det är alltid viktigt att anmäla en arbetsskada till Försäkringskassan. Det är först när Försäkringskassan godkänt en arbetsskada som det räknas som en arbetsskada och ersättning kan betalas ut. Arbetsskador kan många gånger vara svåra att få godkända, särskilt när det handlar om arbetsskador som orsakats av bristande organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsgivaren är skyldig att göra en anmälan om misstänkt arbetsskada till Försäkringskassan. Det är oroväckande att en fjärdedel av arbetsmiljöombuden instämmer att anmälan bara görs vid fysiska skador. Precis som vid föregående fråga varierar svaren med arbetsplatsens storlek, särskilt i svaret *ej varit aktuellt* där andelen arbetsmiljöombud som svarat så på de minsta arbetsplatserna är 42 procent mot 2 procent på de allra största.

Systematiskt arbetstidsarbete

Arbetsmiljöarbetet måste i en högre utsträckning behandla arbetstidsfrågorna för att vi ska må bra på och av våra arbeten. När på dygnet man jobbar, hur länge man jobbar och vilket inflytande vi har över arbetstidens förläggning påverkar hur man mår och vilka risker som finns i arbetet.⁶ Förutom inflytande, längd och förläggning så 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. Att göra 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 på förläggning som kan leda till ohälsa från föreskrifterna är skiftarbete, arbete nattetid och möjlighet att utföra arbetsuppgifter på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

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, men fortfarande kvarstår skyldigheten att journalföra arbetstiden på samma sätt men nu med stöd av kollektivavtalet. Utan detta verktyg är det svårt att se om arbetsplatsen har rätt bemanning, olika individers arbetstidsmönster för att kunna ingripa i tid om någon har ohälsosamma nivåer av övertid, samt veta om någon närmar sig övertidstaket eller inte. Många gånger förs ingen journalförning när det inte finns någon ekonomisk ersättning kopplad till övertiden, exempelvis när tjänstemannen har bortavtalad övertidsersättning. Men även om det inte finns en ekonomisk ersättning måste journalföringen ske. I de fall där det finns tjänstemän med förtroendearbets-tid så finns det i flera av Unionens kollektivavtal också skrivningar om att det bör finnas någon form av uppskattning eller journalföringssystem även för dessa. 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. Mobiltelefoner och förändrade arbetsorganisationer gör att många har svårt att koppla bort jobbet, både på grund av jobbsamtal och e-post från kunder och kollegor. Men också på grund av att ansvaret för en arbetsuppgift många gånger läggs på den enskilde tjänstemannen med konsekvensen att det är svårt att lämna tankarna på jobbet när man går från kontoret.

⁶ Se exempelvis "Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning, Stressforskningsrapporter nr. 322"

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 det när tjänstemännen har friare arbetstidsformer med stor egen påverkan, det som kallas för det gränslösa arbetet. Otydliga förväntningar, eller en arbetskultur som säger att man ska vara ständigt tillgänglig för sina arbetskolllegor, 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 åtgärda och följa upp för att bryta negativa arbetskulturer.⁷

Riskbedömning av arbetstiden ska göras:

- Årligen vid den ordinarie uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Vid förändringar av arbetstiden.
- Vid högt övertidsuttag eller andra arbetstidsmönster som kan medföra hälsorisker.

Att tänka på vid en riskbedömning avseende arbetstid:

- Se till berörda individers situation. Individuella anpassningar kan vara nödvändiga.
- Se till att berörda individer får vara med i riskbedömningsarbetet.
- Se till att de regleringar för arbetstiden som finns också följs (lag eller avtal).
- Se till att goda kunskaper om arbetstidens påverkan på hälsan finns hos chefer och anställda på arbetsplatsen, bland annat kunskap om tidiga signaler på stress.
- Se till att rutiner finns för vad som ska göras om ohälsa skulle uppstå.
- Se till att anteckningar förs om övertid/mertid och jourtid.
- Anteckningar om övertid/mertid och jourtid ska föras också för de tjänstemän som har avtalat bort sin övertidsersättning.

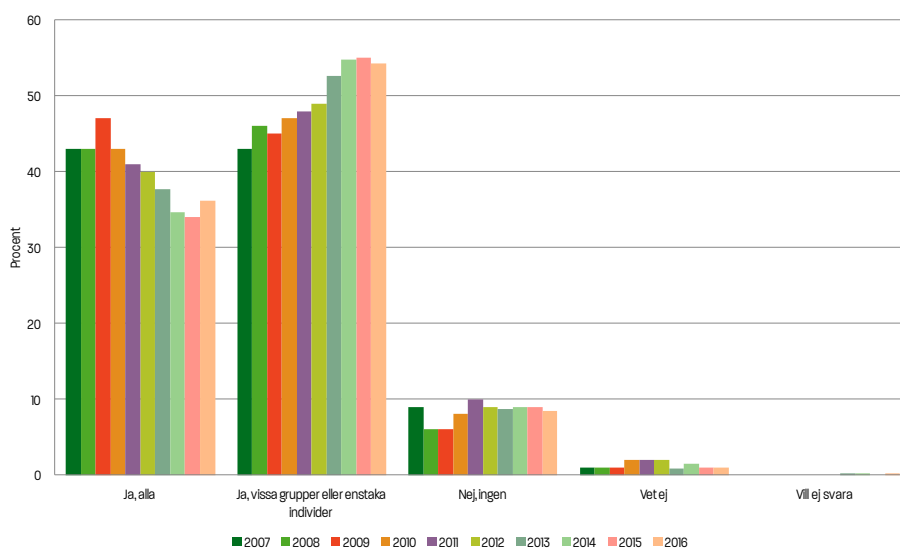
Systematiskt arbetstidsarbete i det gränslösa arbetslivet:

- Använd återkommande enkäter och medarbetarsamtal för att undersöka hur tjänstemännen uppfattar sin tillgänglighet efter arbetstid.
- Se till att arbetsgivaren tydligt signalerar tjänstemännens rätt till en ostörd fritid, exempelvis genom en tillgänglighetspolicy eller mejl- och mobilpolicy.
- Se till att arbetsgivaren tar ett ansvar för att skydda tjänstemännens viloperioder genom att samtliga chefer har tillräckliga kunskaper och goda förutsättningar att omsätta dessa i praktiken när det gäller arbetsbelastning och gränslöst arbete.
- Se till att det återkommande finns tid att diskutera normer och värderingar som styr på arbetsplatsen, samt att samtligas önskemål bemöts med respekt. Bra forum för detta är arbetsplatsträffar.
- Se till att berörda individer får vara delaktiga och hålls informerade under hela processen.
- Har verksamheten behov av att vissa arbetstagare håller sig tillgängliga ska detta regleras med kollektivavtalets regler om beredskapstjänst.
- Ytterligare faktorer som påverkar arbetstiderna för tjänstemän med gränslöst arbete är arbetsbelastning (OSA 9 §) och arbetsinnehåll (OSA 10 §)

⁷ Se exempelvis "Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning, Stressforskningsrapporter nr. 322"

Kan de anställda påverka arbetstidens förläggning?

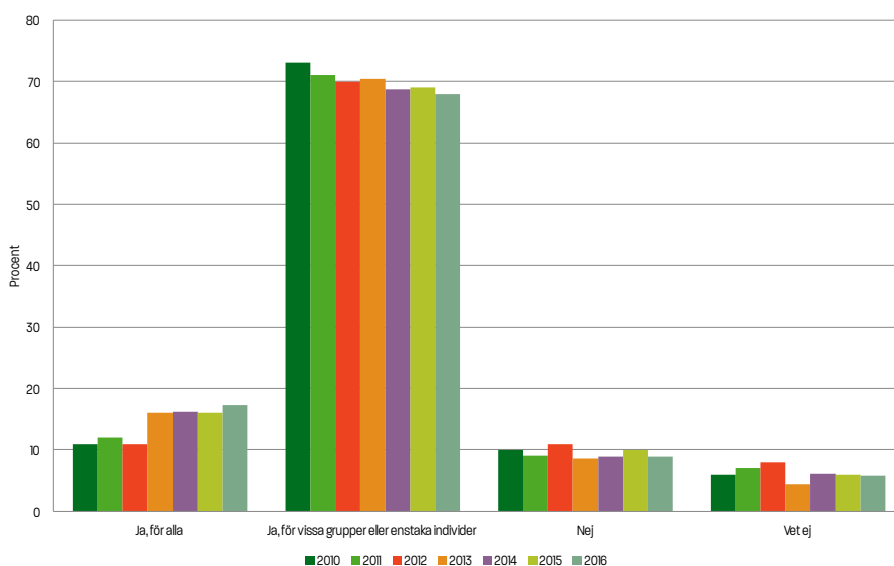
Fråga: Kan de anställda på din arbetsplats själva påverka arbetstidens förläggning (till exempel genom flexitid eller ”fria” arbetstider, förtroendearbetstid eller dylikt.)?



Inflytande över arbetstidens förläggning är ett mycket bra sätt att balansera negativa effekter av arbetstidens längd och förläggning, samt för att underlätta balansen mellan arbete och fritid. Självvalda arbetstider och påverkan över förläggning har ett mycket positivt värde för arbetstagarna. Det verkar finnas en trend att vissa grupper av anställda på arbetsplatserna får mindre påverkansmöjligheter över den egna arbetstiden, men normen är att tjänstemännen kan påverka den egna arbetstidens förläggning.

Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder?

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



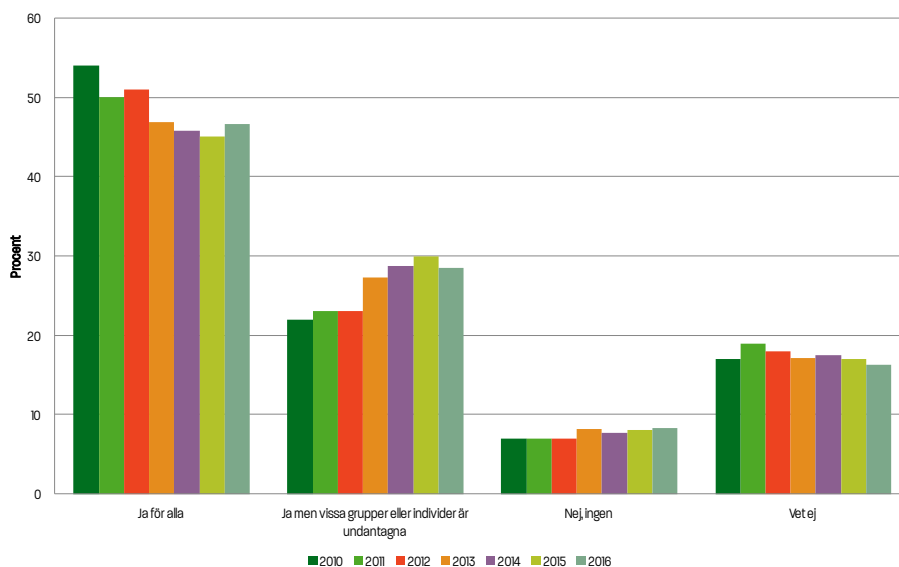
Reglerna för hur övertid får användas skiljer sig något mellan arbetstidslagen och de flesta av Unionens kollektivavtal. Det som är gemensamt är att övertid inte får användas för att klara den planerade verksamheten, utan kan användas då något oförutsett inträffar. Övertidsarbetet ska vara tillfälligt och kortvarigt. Övertiden ska antingen vara beordrad i förväg, eller då så inte kunnat ske, godkännas i efterhand. Trots detta så är det idag vanligare att övertid sker systematiskt för att hantera den ordinarie arbetsbelastningen och på många arbetsplatser är det norm att jobba några timmar extra i veckan. All arbetstid ska journalföras för att sedan ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att avstämningen sker kontinuerligt, så att riskmönster kan upptäckas och åtgärdas, samt för att arbetsgivaren ska veta om verksamheten behöver prioriteras om eller om det också måste nyanställas.

Övertiden påverkas av verksamhetens krav, hur arbetet är organiserat, tjänstemännens önskemål samt de normer som styr vad som är en fullgod arbetsinsats både på arbetsplatsen och i arbetslivet i stort. Därför är frågan om övertid också en fråga om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Extra uppgifter utöver de som kommer från journalföringen av övertid/mertid och jourtid kan inhämtas via löpande enkäter eller genom psykosociala skyddsronder.

Övertiden varierar lite beroende på storleken på företaget, där mindre företag har en högre andel som svarat *ja* för alla, medan större företag har en högre andel som svarat *ja* för vissa grupper eller enskilda. Jämfört med tidigare undersökningar sker inga större förändringar.

Förs anteckningar om jourtid/övertid/mertid?

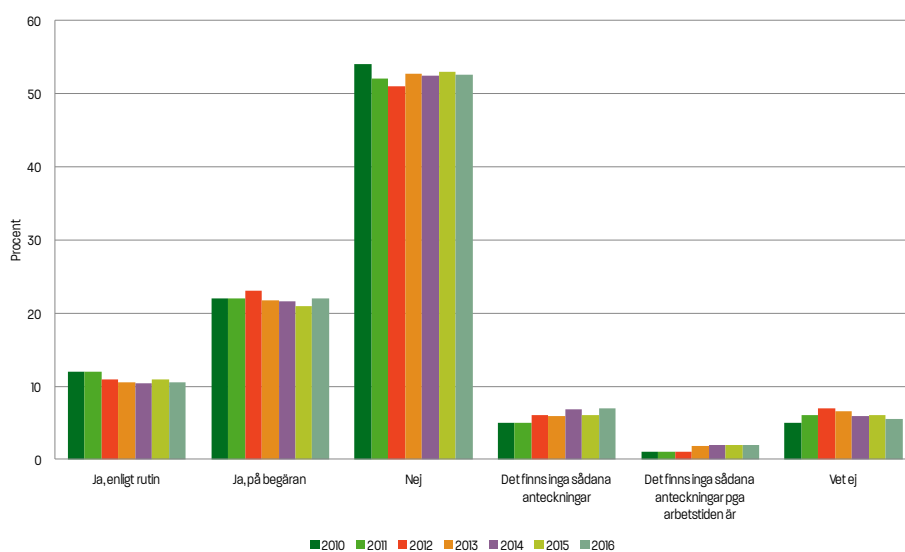
Fråga: Förs anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagens 11:e paragraf?



I nästan alla av Unionens kollektivavtal byts arbetstidslagen i sin helhet ut mot ett arbetstidsavtal, då försvinner också Arbetsmiljöverkets föreskrifter om journalföring av mertid, övertid och jourtid som utfärdats med stöd av arbetstidslagen. Men Unionens arbetstidsavtal har också skrivningar som ställer samma krav på journalföring som Arbetsmiljöverkets föreskrifter gör, men då är det istället parterna och inte Arbetsmiljöverket som ansvarar för reglernas efterlevnad. Vissa individer kan bli undantagna från kravet på journalföring, exempelvis de som har avtalat bort vissa paragrafer i arbetstidsavtalet eller annars är direktundantagna och har förtroendearbetstid. I de flesta avtalen finns det då skrivningar som säger att det bör utformas lokala system för att journalföra eller uppskatta deras övertid. Med bakgrunden av att fler arbetstagare eller grupper av arbetstagare blir undantagna från kollektivavtalets regler för journalföring är det inte förvånande att andelen som svarar *ja för alla* sjunker och att andelen som svarar *Ja men vissa grupper är undantagna* ökar. Det som oroar är dock att en sjättedel av arbetsmiljöombuden har svarat *vet ej*, vilket tyder på att journalföringen inte är tillräckligt integrerad i arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete.

Tar arbetsmiljöombuden del av anteckningar om arbetstiden?

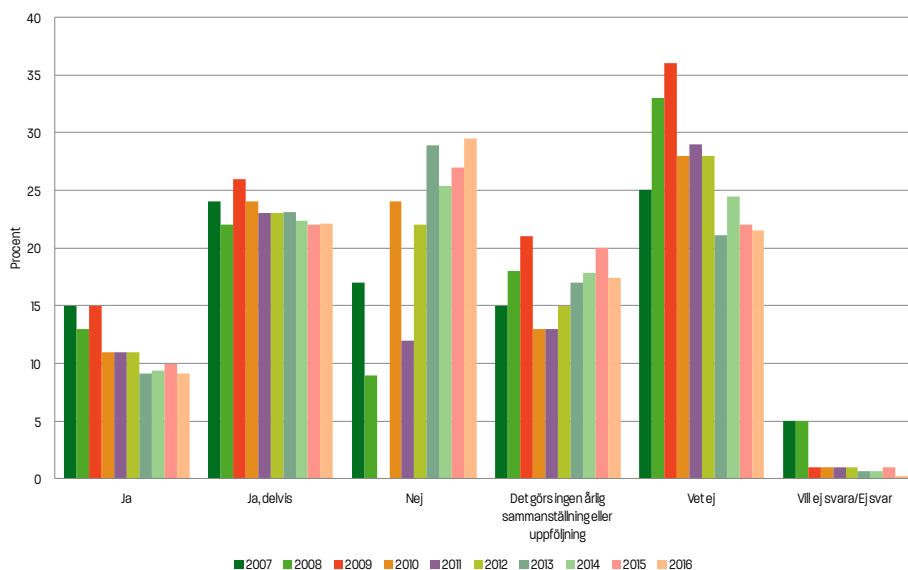
Fråga: Tar du som arbetsmiljöombud del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagens 11:e paragraf?



Arbetsmiljöombuden bör som rutin tar del av den information som journalföringen ger, för att på så sätt kunna delta aktivt i det systematiska arbetsmiljöarbetet och för att upptäcka om några av de anställda riskerar att hamna över övertidstaket eller har riskfulla arbetstidsmängder. Det är en stor andel av de svarande, oberoende av företagsstorlek eller andra variabler, som aldrig tar del av anteckningarna. Här har Unionen fortsatt ett viktigt arbete att göra i att kommunicera hur betydelsefullt det är att ta del av journalföringen, samt arbetstidens betydelse för arbetsmiljön.

Beaktar ni särskilt arbetstidsfrågor vid den årliga sammanställningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

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

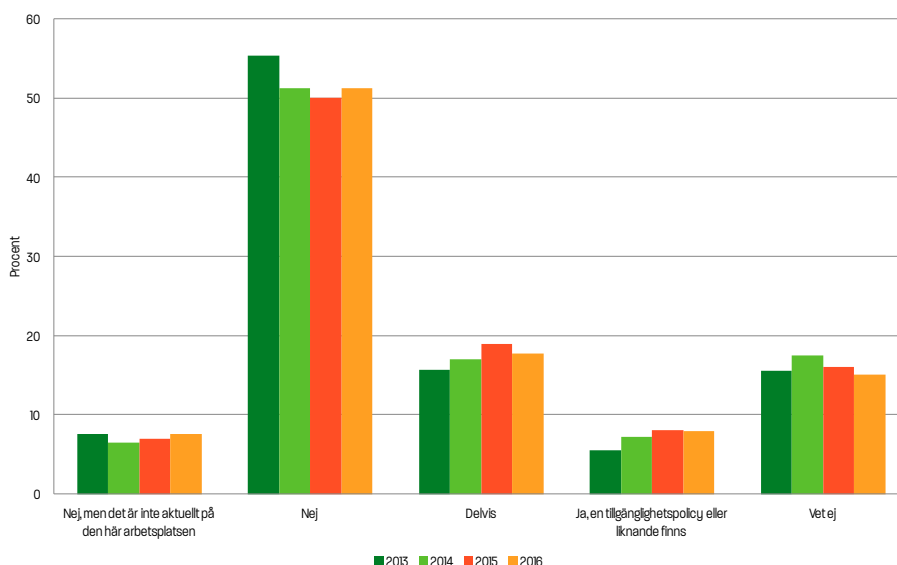


Varje år ska det enligt 11 § SAM göras en årlig uppföljning/sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att se hur SAM har fungerat under året och för att förbättra det som inte fungerat tillfredsställande. Enligt 12 § OSA ska det systematiska arbetsmiljöarbetet behandla arbetstidens förläggning, och därmed måste också arbetstiden omfattas av den årliga uppföljningen. Resultaten varierar stort över åren, men andelen som svarar *nej* ökar samtidigt som andelen som svarar *vet ej* minskar. Det är förvånansvärt få som svarar *ja* eller *ja, delvis* på frågan.

Med OSA-föreskrifternas ikraftträdande under 2016 bör vi framöver se en utveckling där fler arbetsplatser går från *nej*, till *ja* och *ja, delvis*.

Säkerställer arbetsgivaren att tjänstemännen inte behöver använda sin fritid för jobb?

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 också 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. Tillgänglighet uppstår ur normer, förväntningar, för hög arbetsmängd med otydligheter i hur, när och med vilket resultat som arbetet ska utföras. Huvudsakligen uppstår tillgänglighet under viloperioderna genom brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och faller under arbetsgivarens ansvar.

I tidigare undersökningar från Unionen har det visat sig att även om tillgänglighet och mobila arbetsredskap är relativt vanliga så finns det i princip inga riktlinjer eller regler för användning och kommunikation som syftar till att skydda viloperioderna för tjänstemännen. Unionen har kallat dessa regler och riktlinjer för mobilpolicys eller tillgänglighetspolicys.⁸ Arbetsmiljöbarometern bekräftar bilden av att det saknas regler med ett arbetsmiljöperspektiv, men detta är en viktig fråga att arbeta med. I AFS 2015:4 preciseras denna fråga ytterligare genom föreskrifternas 12 § om arbetstidens förläggning, där långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar om att vara ständigt nåbar exemplifieras i de allmänna råden. Kommer dessa förväntningar eller kraven från arbetsgivaren ska detta regleras genom kollektivavtalens regler för beredskap, om förväntningarna kommer från den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är en tillgänglighetspolicy en lämplig åtgärd.

8 Unionen (2013), "Unionens riktlinjer för gränslöst arbetsliv", Unionen

Slutord

Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet

I flera undersökningar har Unionen nu visat på ett stort tapp i förekomsten av, och innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt i hur arbetsmiljöombuden bedömer den psykosociala, eller organisatoriska och sociala arbetsmiljön på sina arbetsplatser. Efter fyra år har det bara skett en marginell återhämtning i förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete och vi är långt från de nivåer som uppmättes tidigare. Tappet är av den storleken att det måste tas på största allvar av alla aktörer med påverkansmöjlighet.

Arbetsmiljöbarometern visar samtidigt på vikten av ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och dess positiva inverkan på framför allt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Unionen har nyligen kunnat visa att sjukfrånvaron på senare år har ökat bland tjänstemännen inom samtliga branscher på den privata arbetsmarknaden.⁹ Med bakgrund av den ökande sjukfrånvaron och den tydliga kopplingen mellan psykisk ohälsa och den psykosociala arbetsmiljön¹⁰ måste Arbetsmiljöbarometerens resultat ses som mycket intressanta, då den visar hur satsningar på att få till ett systematiskt arbetsmiljöarbete måste vara en huvudingrediens i arbetet med att vända sjukförsäkringskostnadernas utveckling. Att vända utvecklingen med den ökande psykiska ohälsan handlar alltså inte om att leverera enskilda eller specifika insatser, utan kräver insatser för att stärka hela det generella arbetsmiljöarbetet.

Samtidigt som Unionen kunnat visa på de positiva effekterna av systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsmiljön, så kunde vi i en rapport från förra årets Arbetsmiljöbarometer – Arbetsmiljöaspekter vid omorganisationer – visa att de företag som hade ett systematiskt arbetsmiljöarbete också var bättre på:

- Att minska negativa effekter under omorganisationer
- Att i högre grad nå lönsamhet efter en omorganisation

Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete var inte det enda som påverkade, också antalet genomförda omorganisationer de senaste åren och processen kring omorganisationen hade tydliga utfall på lönsamhet och arbetsmiljö.

Arbetsmiljöbarometern undersöker utvecklingen på de arbetsplatser som har de bästa förutsättningarna för ett bra och effektivt förebyggande arbetsmiljöarbete, eftersom det där finns möjlighet till en mer institutionaliserad samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare genom arbetsmiljöombuden. Denna undersökning gör heller inte anspråk på att ge en helhetsbild av arbetsmiljön på arbetsmarknaden.

Men det finns en viktig poäng i att undersöka just dessa arbetsplatser. Om trenden är att arbetsmiljöarbetet försämras där förutsättningarna ändå är som bäst, så visar det vart trenden går på övriga arbetsplatser. När det finns bra arbetsmiljöer och modeller att ta lärdom av kan det också inspirera andra arbetsplatser att komma igång med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Bra arbetsmiljöarbete i de etablerade företagen normerar, inspirerar och hjälper andra att lyfta sig i sitt arbete.

9 Unionen (2016) "Hur sjuka är tjänstemännen?"

10 Se exempelvis Vingård, Eva (2014), "En kunskapsöversikt psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro", FORTE och SBU (2014), "Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssymptom", SBU

Det tar tid att bygga upp ett bra arbetsmiljöarbete. Det krävs målmedvetenhet, rutiner, utbildningar och översyn. När den uppbyggande fasen avslutas, så lever resultatet vidare genom kunskap hos chefer och medarbetare och i form av en utvecklad säkerhetskultur. Men tillförs ingen ny kompetens, eller om arbetsmiljöarbetet inte längre premieras, så försvinner också de positiva resultaten efter ett tag. Vi lever nu på tidigare satsningar som gjorts på arbetsmiljöarbetet, om inget nytt tillförs finns det heller ingen anledning att tro att trenden mot ett försämrat arbetsmiljöarbete kommer avta eller vändas. Men samtidigt finns det tecken på att vi nu går in i en ny uppbyggande fas i arbetsmiljöarbetet. Under året har ett utbildningsavtal mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv funnits och de nya föreskrifternas ikraftträdande har inneburit att många chefer under året gått en arbetsmiljöutbildning.

Regeringens strategi för att stärka arbetsmiljöarbetet måste vara generell

Sedan förra årets undersökning har regeringen gett Arbetsmiljöverket höjda anslag och stärkt bidragen för de fackliga organisationernas regionala skydds- och arbetsmiljöombudsverksamhet. Arbetsmiljöverket räknar nu med att anställa ytterligare 25 inspektörer, något som är välkommet efter flera års nedgång i inspektionsverksamheten. Men Sverige har ändå långt kvar till att nå upp till ILO:s rekommendationer om en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda. Inspektionsverksamheten har flera positiva effekter på företagens arbetsmiljöarbete. Dels tillförs ny kunskap till företagen, det finns ofta en pedagogisk vikt i att en utomstående inspektör besöker verksamheten, men samtidigt kan Arbetsmiljöverket genom inspektörerna undanröja de mest akuta riskerna. I slutändan är det ändå inspektionsverksamheten som upprätthåller trovärdigheten bakom arbetsmiljölagen.

Samtidigt som regeringen satsar på Arbetsmiljöverket binds mycket av de nya resurserna upp i flera uppdrag och projekt. Med regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2016-2020 har regeringen valt att prioritera följande områden; nollvision för dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor, hållbart arbetsliv och slutligen psykosocial arbetsmiljö. I dessa områden följer sedan särskilda uppdrag till bland annat Arbetsmiljöverket och andra myndigheter. Insatserna var för sig och tillsammans är alla bra, men sammantaget betyder det att mycket av resurserna för Arbetsmiljöverket tecknats in på förhand vilket tar energi från det huvudsakliga uppdraget att bedriva en generell inspektionsverksamhet. När företag kan gå år ut och år in, och personalchefer och VD kan verka ett helt arbetsliv utan att ha kontakt med en inspektör från Arbetsmiljöverket skickas signalen att Arbetsmiljöverket enbart är till för de arbetsplatser som befinner sig i utkanten av näringslivet och som utgör ett undantag, eller som tillhör en bransch med särskilda risker. När den generella karaktären av inspektionsverksamheten försvinner, så urholkas också på sikt trovärdigheten bakom och förtroendet för arbetsmiljölagen och dess föreskrifter.

För att vända trenderna uppmätta i Arbetsmiljöbarometern krävs således ett krafttag resursmässigt, men också att resurserna används på ett annorlunda sätt än idag. Unionen vill se ytterligare generella anslagsökningar till Arbetsmiljöverket samt att de uppdrag som ålaggs verket görs då tillräckliga resurser kan tillföras.

Arbetsmiljöarbetet alltid en angelägenhet för arbetsmarknadens parter

Sjunkande nivåer i förekomsten av och innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan aldrig reduceras till att vara en statlig angelägenhet som löses genom satsningar på Arbetsmiljöverket. Parterna kommer alltid 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. God arbetsmiljö är inte enbart en hygienfråga för ett anständigt samhälle, det är också en fråga om att få en fortsatt produktiv ekonomi att även i framtiden stå sig stark i den internationella konkurrensen. För parterna har 2016 varit ett mycket händelserikt år där flera överenskommelser borgar för ett framtida bättre arbetsmiljöarbete, men också för ett framtida bättre samarbete.

Avtal om arbetsmiljöutbildning

I december 2015 träffade PTK – samverkansorganisationen där Unionen ingår, ett avtal tillsammans med LO och Svenskt Näringsliv om att avsätta 75 miljoner från AFA försäkring för vidareutbildning av arbetsmiljö- och skyddsombud samt grund- och vidareutbildning för chefer. Förutsättningen för att som arbetsgivare få ta del av medlen var att företaget var anslutet till AFA försäkrings TFA-försäkring, vilket företag som har kollektivavtal är. Avtalet var tänkt att pågå under en provperiod fram till 2018, men redan i oktober 2016 hade samtliga avsatta medel utbetalats eller intecknats. Både intresset och behovet av utbildning var stort – sammanlagt har mer än 19 000 personer gått en arbetsmiljöutbildning med stöd av AFA försäkring och den absoluta majoriteten av dessa är chefer. De mest populära utbildningarna var den partsgemensamt sammansatta grundutbildningen Bättre arbetsmiljö (BAM), systematiskt arbetsmiljöarbete och om organisatorisk och social arbetsmiljö. Att pengarna är slut visar att behovet av arbetsmiljöutbildning är stort och oavsett om parterna tillför mer medel och förlänger avtalet i förändrad eller oförändrad form, så måste alltså frågan om utbildning till framför allt chefer som har fått uppgifter tilldelade från arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet få en långsiktig och hållbar lösning.

Avsiktsförklaring angående regeringens förslag till hälsövaxling

I augusti kom PTK, LO och Svenskt Näringsliv överens om en avsiktsförklaring om fortsatta insatser för ett förbättrat arbetsmiljöarbete. Anledningen till överenskommelsen var att regeringen avsåg att införa ett utökat sjuklöneansvar för arbetsgivaren om parterna inte kunde presentera åtgärder som gav minst samma effekt på sjuktalet. Med avsiktsförklaringen vill parterna fortsätta att utveckla AFA försäkrings och den partsgemensamma föreningen Prevents verksamhet, särskilt när det gäller stöd för återgång i arbete och genom att undersöka och kartlägga hur företagshälsövärderna används i små- och medelstora företag. Samtidigt ställde parterna krav på regeringen att bland annat skyndsamt inrätta ett kunskapscentrum för samordning av arbetsmiljöforskning och tydliggöra ansvaret mellan aktörer i rehabiliteringsprocessen.

Utökat partsgemensamt arbete

Efter avtalsrörelsen 2016 kom Unionen överens med flera arbetsgivarorganisationer om ett partsgemensamt arbete med anledning av de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. För första gången bildades också en partsgemensam grupp med syfte att samordna parternas arbete inom industrin för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under 2016 och 2017 kommer industrins partsgemensamma arbetsgrupp särskilt att rikta uppmärksamhet på hur Arbetsmiljöverkets tillsyn kring de nya föreskrifterna och på hur arbetsplatsernas tillämpning av AFS 2015:4 utvecklas.

Parterna har alltså tagit stora steg framåt under det senaste året för att skapa bättre förutsättningar för arbetsmiljöarbetet. Men samtidigt är det viktigt att fortsätta utveckla det partsgemensamma arbetet, särskilt när det gäller frågor om företagshälsovård, tillämpning av AFS 2015:4, utbildning och arbetsanpassning och rehabilitering.

Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

Den 31 mars 2016 trädde äntligen Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö ikraft. Föreskrifterna är efterlängttade och förtydligar och preciserar arbetsgivarens ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Med föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö räcker det inte längre med att bara ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete, nu kan Arbetsmiljöverket också ställa krav på vad det systematiska arbetsmiljöarbetet ska innehålla. Arbetsmiljölagen är en ramlag och måste kompletteras med föreskrifter för att fungera tillfredsställande. Unionen har tillsammans med andra fackliga organisationer länge påpekat behovet av att också ha föreskrifter för den psykosociala arbetsmiljön, då frågor om arbetsorganisation, stress och arbetsbelastning ofta hamnar i skymundan i arbetsmiljöarbetet.

Föreskrifterna ställer ett tydligare krav på att alla i arbetsledande ställning både ska ha kunskaper och rätt förutsättningar för att kunna förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Föreskrifterna ställer också krav på att arbetsgivaren ska förebygga risker kopplade till otydliga arbetsuppgifter, otydligt ansvar, otillräckliga befogenheter för att kunna lösa tilldelade arbetsuppgifter och prioriteringsordning bland arbetsuppgifter samt att förebygga ohälsa kopplat till arbetstidens förläggning. För Unionens del är föreskriften om ohälsa kopplat till arbetstidens förläggning mycket angelägen då de allmänna råden förtydligar detta till stor omfattning av övertidsarbete, skiftarbete och långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Unionens förhoppning är att föreskrifterna leder till ett bättre arbetsmiljöarbete, där många av tjänstemännens arbetsmiljörisker hanteras och en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö uppnås. Föreskrifterna är också en mycket viktig komponent i arbetet att motverka de ökande sjukskrivningstalen.

Systematiskt arbetstidsarbete

I flera år har Unionen uppmärksammat arbetstidsfrågornas betydelse för arbetsmiljön och de anställdas välmående. När man jobbar, hur mycket man jobbar och vilket inflytande man har över arbetstiden påverkar hur man mår samt vilka risker man utsätts för i arbetet. Trots att forskningen stärker sambanden om arbetstidernas påverkan på hälsan de senaste åren¹¹, så har förekomsten av så kallat systematiskt arbetstidsarbete minskat under de åren vi ställt frågan. Unionen ser att möjligheterna till återhämtning för tjänstemännen generellt måste stärkas både genom att utveckla kollektivavtalen och att förbättra efterlevnaden av befintligt regelverk för arbetsmiljön. Möjligheterna till återhämtning kan stärkas exempelvis genom veckoarbetstidsreduktion vid så kallade O-arbetstider¹², genom ytterligare avsättningar till arbetstidsförkortning eller genom kollektivavtalsreglerad rätt till tillgänglighetspolicys.

De senaste åren har de svenska företagen haft mycket övertidsarbete, något som varit särskilt tydligt för tjänstemän i privat sektor.¹³ Övertiden beror naturligtvis till stor del på krav från verksamheten, men många gånger byggs det också upp förväntan på övertid från normer och strukturer på arbetsplatsen. Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete, som också inkluderar arbetstid, kan 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.

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 handlar om arbetstidsfrågornas betydelse för arbetsmiljön så har Unionen också själva ett stort arbete framför sig i att informera arbetsmiljöombuden om vikten av att de själva tar del av exempelvis anteckningar om jourtid, mertid och övertid samt påtalar arbetstidsavtalens skrivningar om skyldigheten att föra dessa anteckningar.

Fungerande trygghetssystem vid ohälsa och bättre arbetsanpassning och rehabilitering

Unionens huvudsakliga fokus är att verka för en god arbetsmiljö och ett gott förebyggande arbete som undanröjer risker. Men när arbetsskada eller sjukskrivning ändå är ett faktum, är det viktigt att trygghetssystem och rutiner fungerar som de ska. Tjänstemännens arbetsmiljörisiker är idag framför allt av organisatorisk och social karaktär, men socialförsäkringssystemen har inte riktigt hängtt med i utvecklingen. Bland annat är det ofta väldigt svårt att få arbetsskador till följd av brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön godkända. Därför är det mycket välkommet att det just nu pågår en översyn av arbetsskadeförsäkringen, som bland annat ska undersöka just detta. Det är fortfarande ett problem att många tjänstemän inte anmäler arbetsskador, och som Arbetsmiljöbarometern visar – att arbetsgivare inte anmäler arbetsskador med psykosocial grund. Dessutom finns det stora skillnader i beviljandegrad mellan kvinnor och män.¹⁴

11 Se exempelvis "Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning, Stressforskningsrapporter nr. 322"

12 O-arbetstider: O-regelbunden-, O-förutsägbar-, O-social- och O-hälsosam arbetstid

13 Essemyr, Mats "Övertiden 2012 – fortsatt gratisarbete", TCO

14 Regeringen, "En mer jämställd och rättssäker försäkring vid arbetsskada.", Dir.2016:9

Viktigt med ett fungerande samarbete mellan alla inblandande aktörer.

Samarbetet mellan Försäkringskassan, arbetsgivare, sjukvården och den enskilde måste förbättras och ansvaret tydliggöras. Vi ser att företagshälsovården kan ha en viktig roll som länk mellan sjukvård, arbetsgivare och den enskilde. Därför verkar Unionen för att fler ska få tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård, som också arbetar förebyggande.

Arbetsmiljölagen ställer krav på att det ska finnas rutiner och handlingsplaner för arbetsanpassning och rehabilitering i verksamheten, men Försäkringskassan, som är den myndighet som tydligast har kontakten med arbetsgivaren under rehabiliteringsprocessen genom bland annat upprättande av rehabiliteringsplaner, saknar verktyg för att förmå arbetsgivare som bryter mot arbetsmiljölagen och dess föreskrifter att ta sitt ansvar. Därför är det viktigt att samverka och rutiner skapas mellan Försäkringskassan – som bedriver det praktiska rehabiliteringsarbetet, och Arbetsmiljöverket – som är den myndighet som ansvarar för arbetsmiljölagens efterlevnad. Unionen välkomnade tidigare i år att regeringen i sin arbetsmiljöstrategi gav ett särskilt uppdrag till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket att samverka vid brister i företagets arbetsanpassningsverksamhet.

Regeringen har under det senaste året också tagit fram ett åtgärdsprogram för minskad sjukfrånvaro. En del i detta har varit att från regeringens håll förmå arbetsmarknadens parter att komma överens om lösningar för minskad sjukfrånvaro. Den gemensamma avsiktsförklaringen för sänkt sjukfrånvaro som antogs i augusti 2016 innehåller också flera åtgärder från parterna för att förbättra arbetet med rehabilitering och återgång i arbete. Det är viktigt att detta arbete nu kommer igång och konkretiseras.

Slutligen

Det är viktigt att samtliga aktörer med påverkansmöjligheter – parter och stat – tar de sjunkande resultaten i förekomst av, och innehåll i, systematiskt arbetsmiljöarbete på största allvar. För att vända utvecklingen av de höga sjuktalen gällande psykisk ohälsa är det viktigt att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön förbättras. Detta görs genom ett aktivt arbete kring föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, och genom att få fler arbetsplatser att arbeta aktivt efter föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. 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.

Under 2016 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 får en långsiktig lösning. Om de initiativ som kommit under året är tillräckliga för att vända trenden uppåt är dock för tidigt att säga

Referenser

Mats Essemyr (2013), "Övertiden 2012 – fortsatt gratisarbete", TCO

G Kecklund, M Ingre, T Åkerstedt (2010), "Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning", Stressforskningsrapport 322, Stressforskningsinstitutet

Eva Vingård (2014), "En kunskapsöversikt psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro", FORTE

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

Myndigheter och propositioner

Proposition 2016/17:1 "Budgetpropositionen för 2017"

Dir. 2016:9, "En mer jämställd och rättssäker försäkring vid arbetsskada."

Regeringens skrivelse 2015/16:80, "En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020"

SBU (2014), "Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssymptom", SBU

Unionens rapporter och skrifter

Unionen (2013), "Unionens riktlinjer för gränslöst arbetsliv", Unionen

Unionen (2013), "Inte fullt frisk", Unionen

Unionen (2013), "Jobbet alltid närvarande", Unionen

Unionen (2015), "Företagshälsovården – Hur den fungerar och hur den kan bli bättre", Unionen

Unionen (2015), "Arbetsmiljöbarometern 2015", Unionen

Unionen (2016), "Arbetsmiljöaspekter vid Omorganisationer, Arbetsmiljöbarometern del 2", Unionen

Unionen (2016), "Hur sjuka är tjänstemännen?", Unionen

Ring Unionen 0770-870 870

Vi svarar på alla dina frågor om villkoren i
arbetslivet och förmånerna i medlemskapet.

Du hittar också svar på unionen.se.

UNIONEN

www.unionen.se