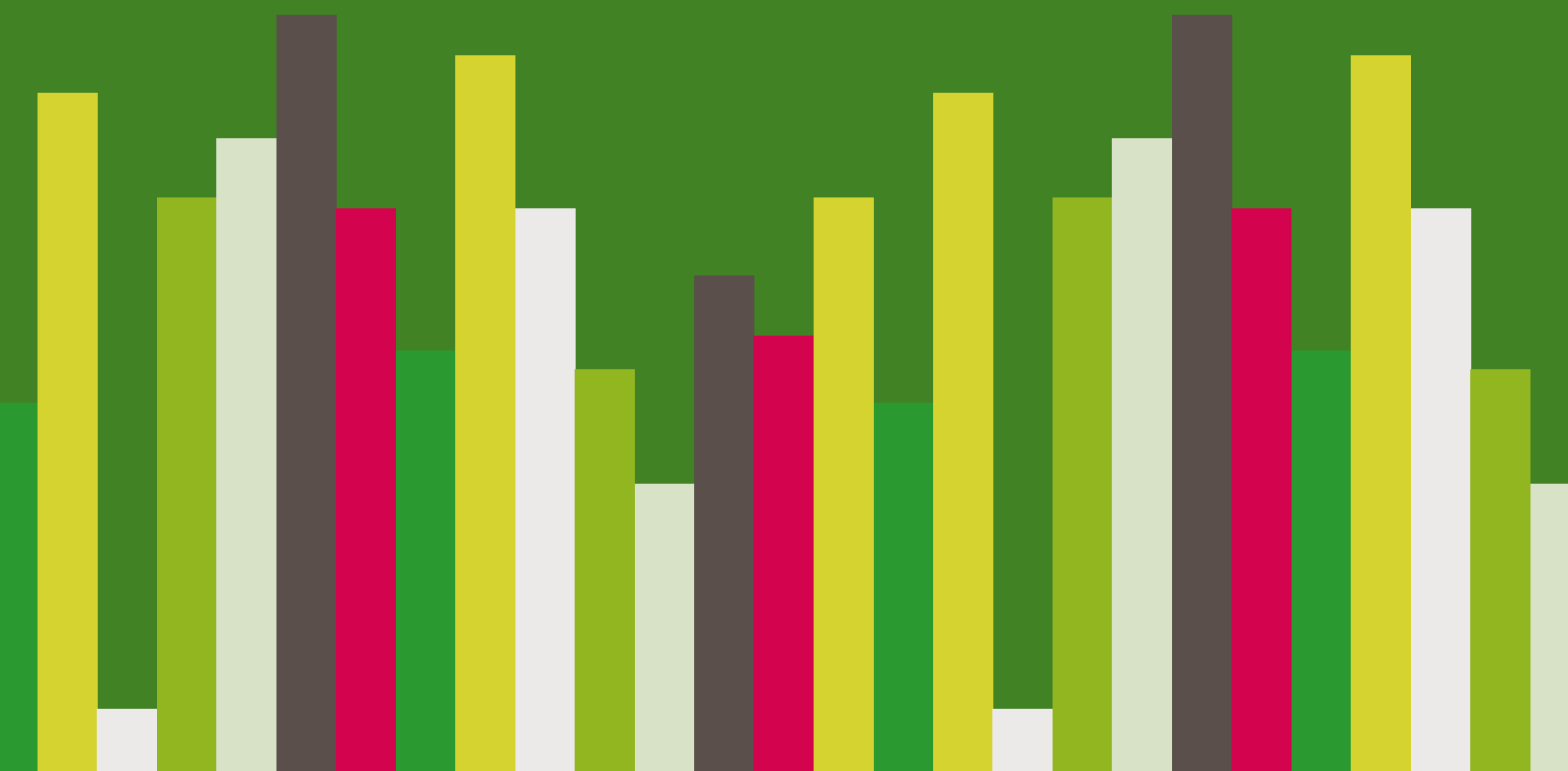


Arbetsmiljöbarometern

November 2014



Förord

Arbetsmiljöbarometern är en årlig undersökning där Unionens arbetsmiljöombud tillfrågas om hur de bedömer arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på sin arbetsplats. I årets undersökning uppmäts det sämsta resultatet när det gäller förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete sedan frågan började ställas år 2007. Förutom detta ser vi fortsatt låga betyg till den psykosociala arbetsmiljön på de undersökta arbetsplatserna. Undersökningen visar också att det finns en koppling mellan systematiskt arbetsmiljöarbete och den psykosociala arbetsmiljön.

Varje Arbetsmiljöbarometer har ett tema. I år har vi valt att rikta särskild uppmärksamhet på hur delaktiga de anställda är i arbetsmiljöarbetet. För att göra detta har vi skiljt på det vi i rapporten kallar för samverkan respektive delaktighet. Under samverkan är Unionen en part i arbetsmiljöarbetet, exempelvis genom våra cirka 7000 arbetsmiljöombud, medan delaktighet istället handlar om i vilken grad arbetsgivaren involverar de anställda i arbetsmiljöarbetet. Temadelen visar glädjande nog att på det stora hela bedrivs arbetsmiljöarbetet i samverkan och de anställda uppmuntras att vara aktiva i att utveckla sin arbetsmiljö. Men självklart finns det stora förbättringsmöjligheter.

Arbetsmiljöbarometern visar också att de psykosociala frågorna är mycket angelägna att arbeta vidare med. Den psykosociala arbetsmiljön bedöms konsekvent vara sämre än den fysiska, och när arbetsmiljöombuden själva prioriterar vilka frågor som är mest angelägna att arbeta vidare med hamnar de psykosociala frågorna i topp. Sedan några år tillbaka ökar återigen sjukskrivningarna i samhället. Det blir också allt vanligare med sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa.¹ När det gäller psykisk ohälsa är det mänskliga lidandet alltid stort både för den drabbade och för närstående, för samhället betyder det ökade sjukskrivningskostnader eftersom psykisk ohälsa ofta leder till längre sjukskrivningsperioder. Många gånger kan ett förebyggande arbete som identifierar och åtgärdar risker i arbetsmiljön hjälpa innan det är för sent.

Arbetsmiljöverket har påbörjat ett arbete med att ta fram en föreskrift för att precisera arbetsgivarens ansvar när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. För Unionen är detta mycket välkommet. Förslaget till föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, som är ute på remiss hösten 2014, skulle ge arbetsmiljöombuden de verktyg som krävs för att företräda de anställda på arbetsplatserna samt ge arbetsgivarna vägledning i att hantera frågor som många gånger upplevs som svåra.

Ett flertal personer har varit inblandade i framtagandet av Unionens arbetsmiljöbarometer. Arbetet är sammanställt av Daniel Gullstrand och Tobias Brännemo.

Cecilia Beskow

Samhällspolitisk chef

1 Rapport 2014:22, "Sjukfrånvaro och psykiska diagnoser", inspektionen för socialförsäkringar (ISF)

Innehållsförteckning

Förord.....	3
Innehållsförteckning.....	4
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.....	14
Det systematiska arbetsmiljöarbetet	16
Unionen om systematiskt arbetsmiljöarbete.....	21
Riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet	22
Unionen om riskbedömning.....	22
Företagshälsovård och rehabilitering.....	26
Unionen om företagshälsovård	28
Systematiskt arbetstidsarbete.....	30
Temadel: samverkan och delaktighet.....	36
Årets tema - samverkan och delaktighet.....	36
Förändringar som påverkar samverkan och delaktighet	36
Arbetsmiljöombuden och samverkan.....	37
Delaktighet	38
De anställdas möjlighet att påtala brister i arbetsmiljön.....	40
Slutord	42
Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet	42
Samverkan och delaktighet.....	43
Organisatorisk och social föreskrift.....	43
Systematiskt arbetstidsarbete	44
Referenser.....	45

Sammanfattning

- Den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara sämre än den fysiska arbetsmiljön. Samma sak gäller kunskap om och arbete med psykosociala arbetsmiljöfrågor
- De tre vanligaste frågorna som arbetsmiljöombuden ser som mest angelägna att förbättra är stress och belastning, chefs- och ledarskapsfrågor samt den fysiska arbetsmiljön.
- Arbetsmiljön och förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete förbättras och når en topp 2009 och 2010 men därefter sker en försämring. Under 2013 och 2014 uppmäts en större försämring än tidigare då fler arbetsmiljöombud svarar ”ja delvis” istället för ”ja” på frågan om det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet tappar i kvalitet jämfört med tidigare år.
- Det finns en koppling mellan systematiskt arbetsmiljöarbete och hur arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö bedöms vara. På de arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs bedöms den psykosociala arbetsmiljön som bättre
- Större arbetsplatser bedöms generellt sett vara bättre när det gäller arbetsmiljön och förekomst av arbetsmiljöarbete, med några frågor som undantag.
- Förekomsten av företagshälsovård på arbetsplatserna är relativt stabilt men avtagande. Det sker också en försämring i företagshälsovärdsavtalens innehåll över tid.
- Det som i undersökningen kallas för systematiskt arbetstidsarbete verkar minska trots starka kopplingar mellan arbetstid och arbetsmiljö

Om arbetsmiljöbarometern

Bakgrund

Arbetsmiljöbarometern är en undersökning som görs årligen bland Unionens skyddsombud – de som Unionen har valt att kalla för arbetsmiljöombud (förkortas AMO) – och är den nionde i sin ordning. Eftersom den genomförts flera gånger med många oförändrade frågor går det att följa utvecklingen över tid.

Förra året fick Arbetsmiljöbarometern en större omarbetning där några frågor togs bort medan andra tillkom. Ambitionen var att ta bort frågor som upplevdes som krångliga, frågor som inte användes i presentationen eller där en stor andel av arbetsmiljöombuden tidigare svarat vet ej. Trots att nya frågor har tillkommit så har antalet frågor minskat från 50 i tidigare undersökningar, till 32 i 2014 års undersökning. Förutom detta har enkäten strukturerats om för att närbesläktade frågor ska hamna på samma ställe i undersökningen.

För andra året använder undersökningen nu Unionens egen branschindelning, en mer logiskt uppbyggd indelning som bättre beskriver var Unionens medlemmar arbetar. Detta har lett till att en mycket högre andel av de svarande uppgav en bransch, vilket medfört att vi kan redovisa resultaten utifrån bransch.

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. I år sätter vi fokus på delaktigheten och samverkan i arbetsmiljöarbetet.

När man läser Arbetsmiljöbarometern är det viktigt att ha i åtanke vad det faktiskt är som resultaten visar. Det här är inte en medlemsundersökning, utan undersöker hur arbetsmiljöombuden bedömer sin arbetsplats, sig själva och sin arbetsgivare. Vid större företag kan det också vara så att det är flera arbetsmiljöombud som har fått enkäten, men större företag består också ofta av flera arbetsplatser. Arbetsmiljöombud finns i större utsträckning på arbetsplatser där vi idag redan har kollektivavtal, och på större 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 egentligen kan antas vara som bäst.

Unionen är en växande organisation och detta gäller glädjande nog också för antalet arbetsmiljöombud. Sedan förra året har förbundet gått från att ha 6200 inrapporterade arbetsmiljöombud till att vid enkätens utskick ha 6900 ombud. Detta betyder också att förbundet nu har många fler oerfarna arbetsmiljöombud än tidigare.

Metod

Arbetsmiljöbarometern är en återkommande totalundersökning som i år består av 32 frågor som skickas ut till samtliga registrerade arbetsmiljöombud hos Unionen i samarbete med undersökningsföretaget IPSOS. Enkäten skickades ut 11 september tillsammans med ett brev och var öppen fram till och med den 1 oktober. De som inte svarat fick sammanlagt två påminnelser.

Av våra inrapporterade arbetsmiljöombud var det cirka 700 som saknade registrerad e-postadress. Totalt fick 6196 arbetsmiljöombud undersökningen. Sammanlagt var det 2355 svarande som slutförde enkäten, det gav en svarsfrekvens på 38,0 procent. Detta är lägre än förra årets svarsfrekvens på 40,1 procent men måste ändå ses som god mot bakgrund av att detta 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 databehandlingsprogrammet SPSS och jämförts gentemot:

- Tidigare Arbetsmiljöbarometrar
- Arbetsplatsens storlek
- Arbetsplatsens branschindelning
- Antal år som arbetsmiljöombud
- 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 till stor del av årets undersökning, vilket betyder att förra årets resultat inte var en tillfällig nedgång. Men även om det ser ut som att det har skett en stor försämring i arbetsplatsernas arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete kan de förändrade resultaten också ha metodologiska förklaringar som uppstår i 2013 års revision. Vi som har skrivit rapporten har följande delförklaringar, men ingen bärande förklaring, till varför frågorna avviker jämfört med tidigare år:

Ändrad ordning på frågorna i enkäten

Jämfört med tidigare år så har vi ändrat i vilken ordning som frågorna kommer, mycket för att skapa en mer logiskt uppbyggd undersökning där närliggande frågor hamnar nära varandra. Detta har lett till att arbetsmiljöombuden nu får ta ställning till ett antal påståenden kring arbetsmiljön, arbetsplatsen och arbetsgivaren innan de svarar på frågan om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta kan påverka hur man ställer sig till påståendet om att systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på företaget, samt vad det systematiska arbetsmiljöarbetet består av. Detta har dock ett mindre förklaringsvärde på mer komplicerade frågor där arbetsmiljöombudet måste tänka en längre stund för att svara.

Fler oerfarna arbetsmiljöombud samt mindre arbetsplatser

Jämfört med tidigare år är det något fler oerfarna arbetsmiljöombud som har svarat. Det är i år fler som har varit arbetsmiljöombud mindre än ett år som har svarat på enkäten jämfört med förra året. Samtidigt är det färre i gruppen som har varit arbetsmiljöombud i mer än fem år som svarar på enkäten. Det verkar alltså som att det pågår en generationsväxling bland Unionens arbetsmiljöombud. När vi tittar på hur de olika grupperna svarar på frågorna så tenderar de yngre ombuden att vara något mer negativa till hur arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet ser ut på den egna arbetsplatsen. Samtidigt är det något fler arbetsmiljöombud från mindre företag som svarat i år jämfört med föregående år. Detta kan förklara en del av de ökade negativa svaren.

Unionen har opinionsbildat om den psykosociala arbetsmiljön

Under de senaste åren har Unionen opinionsbildat och uttalat sig om den psykosociala arbetsmiljön, att detta ska ingå som en lika naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet som den fysiska arbetsmiljön gör. Detta kan ha gjort att kraven på vad som anses vara en bra arbetsmiljö och ett bra arbetsmiljöarbete har skärpts, och gett utslag på resultatet. Följden av att Unionen kunnat informera om vad som är ett bra arbetsmiljöarbete kan också ha lett till att arbetsmiljöombuden har blivit mer kritiska, något som då speglar av sig på resultatet.

Arbetsmiljön har blivit sämre

Ytterligare en förklaring till varför svaren är mer negativa nu jämfört med tidigare år är att arbetsmiljön och förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete faktiskt har försämrats. De senaste årens höga övertidsuttag och snabba konjunktursvängningar påverkar så klart arbetsmiljön. Försäkringskassans statistik visar också att sjukskrivningstalen har ökat och att psykisk ohälsa nu är den vanligaste sjukskrivningsorsaken. Detta vittnar om att det är ett högt tempo på de arbetsplatser där Unionen är representerat.

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.

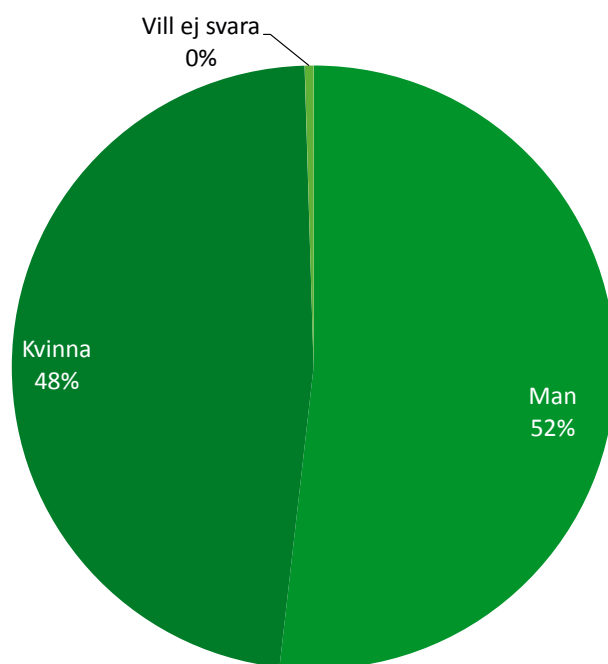
Att tänka på när arbetsmiljöombud utses:

- Unionens arbetsmiljöombud utses av Unionens klubb på arbetsplatsen men verkar för samtliga arbetstagare, eventuellt inom överenskommet skyddsområde.
- Saknas klubb är det Unionens regionkontor som i samverkan med berörda medlemmar utser arbetsmiljöombud.
- Anmälan av arbetsmiljöombud sker till arbetsgivaren med kopia till Unionen.
- Nytt arbetsmiljöombud ska inom sex månader ha fått gå en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Utbildning ska sedan fortsätta utifrån arbetsplatsens behov.
- Arbetsmiljöarbetet kommer att ge bättre effekt om det sker i samarbete med övriga fackligt förtroendevalda på arbetsplatsen.
- Ombudet måste få en avlastning av sina ordinarie arbetsuppgifter som motsvarar den beräknade omfattningen av uppdraget.

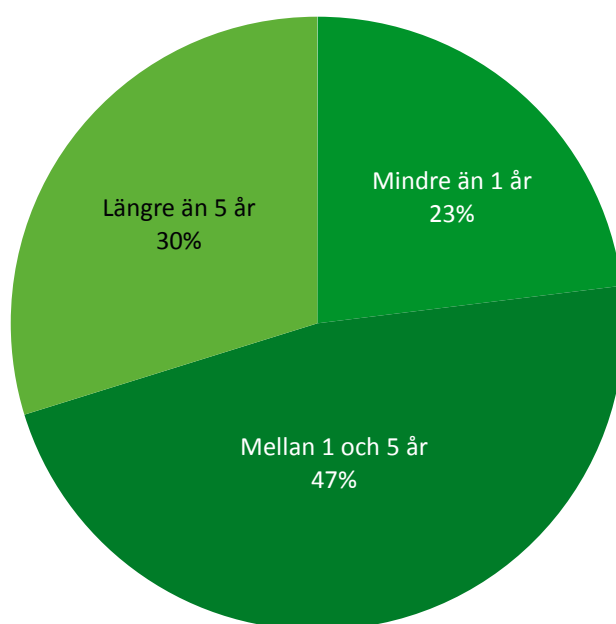
Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden

Om arbetsmiljöombuden

Antal arbetsmiljöombud som svarat på enkäten är 2355

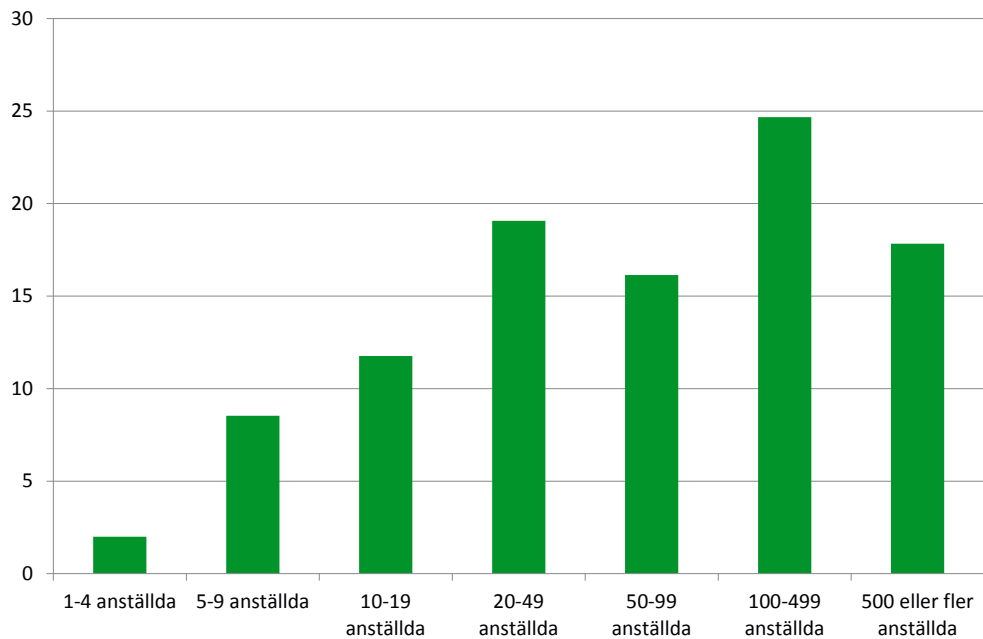


Antal år som arbetsmiljöombud



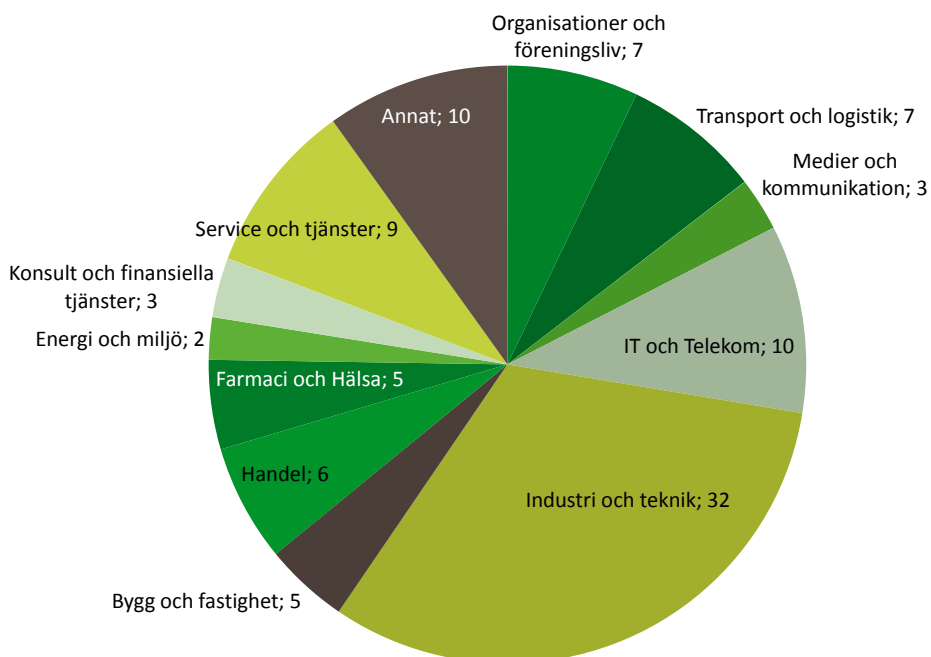
Om arbetsplatsen

Hur många anställda finns det totalt på arbetsplatsen?



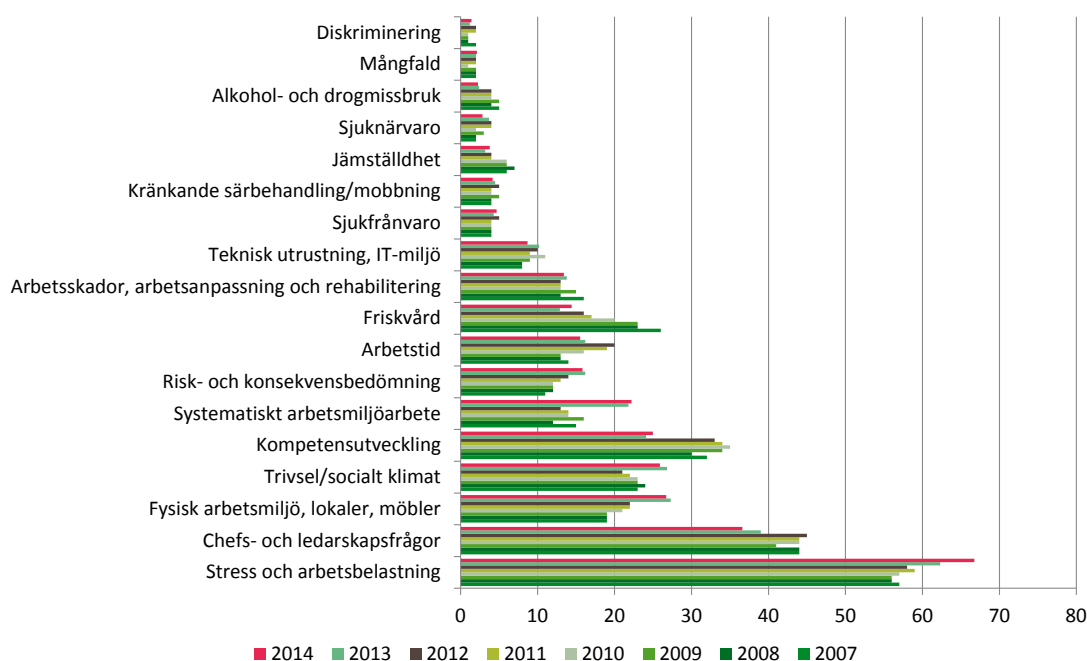
Branschtillhörighet

Vilken bransch beskriver bäst din arbetsplats?



Vilka områden är mest angelägna att arbeta med?

Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats.



När arbetsmiljöombuden själva får bedöma vilka områden de tycker är mest angelägna att arbeta med så ligger det relativt stabilt över åren vad som tas upp. Stress och arbetsbelastning är den i särklass viktigaste frågan att arbeta med enligt arbetsmiljöombuden, något som verkar öka över åren. På senare år har den fysiska arbetsmiljön hamnat som den tredje viktigaste frågan att arbeta med. Övriga frågor som har flyttat fram sina positioner är SAM och Trivsel/socialt klimat medan exempelvis friskvård och kompetensutveckling tappat i prioritering.

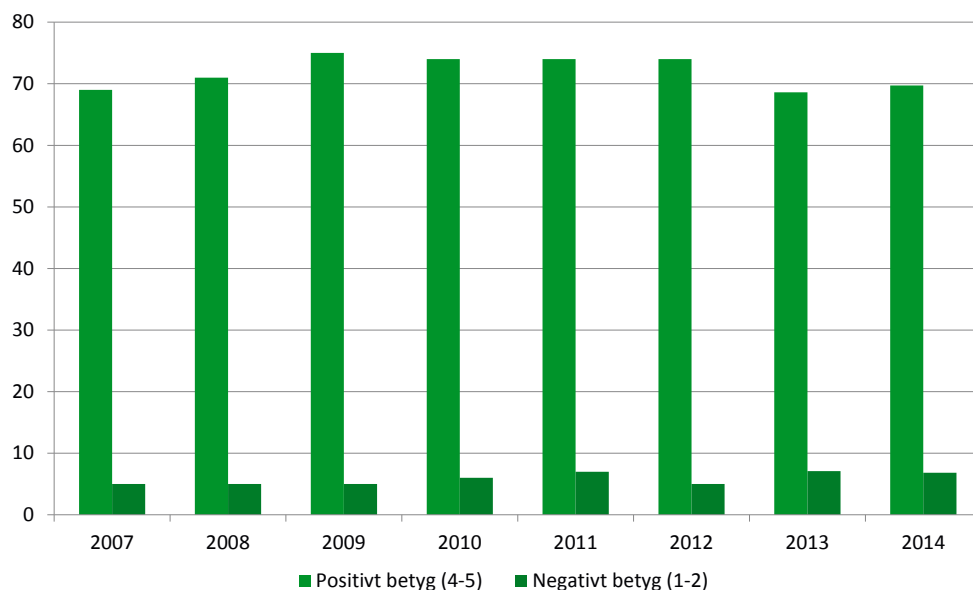
Att den fysiska arbetsmiljön gör comeback som en viktig fråga att arbeta med kan ha att göra med trenden att fler arbetsplatser väljer att införa kontorslandskap och flexkontor eller aktivitetsbaserade kontor, som felaktigt införda kan bli ett arbetsmiljöproblem. Viktigt vid övergång till andra kontorsformer är att det alltid måste genomföras rejäla riskbedömningar, att processen är öppen och bjuder in de anställda till delaktighet samt att ledningen är delaktig i övergången. Ett byte av lokaler kan också betyda att arbetsorganisationen måste ses över och anpassas för att fungera väl i den nya miljön.

Topp tre – viktiga arbetsmiljöfrågor efter bransch

	Arbets-tid	Chefs- och ledarskapsfrågor	Fysisk arbetsmiljö, lokaler och möbler	Kompetens-utveckling	Stress och arbetsbelastning	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Trivsel/socialt klimat
Organisationer och föreningsliv	29%	43%	18%	26%	65%	26%	26%
Transport och logistik	18%	39%	22%	28%	61%	19%	21%
Medier och kommunikation	9%	37%	31%	37%	69%	22%	25%
IT och Telekom	23%	33%	33%	28%	71%	18%	21%
Industri och teknik	9%	39%	27%	23%	66%	22%	27%
Bygg och fastighet	14%	33%	28%	27%	65%	24%	24%
Handel	17%	42%	26%	27%	64%	21%	28%
Farmaci och hälsa	19%	32%	32%	25%	77%	16%	23%
Energi och miljö	15%	37%	31%	17%	63%	35%	15%
Konsult och finansiella tjänster	18%	30%	30%	25%	78%	22%	33%
Service och tjänster	19%	31%	24%	21%	67%	24%	25%
Annan	15%	32%	26%	24%	63%	26%	36%

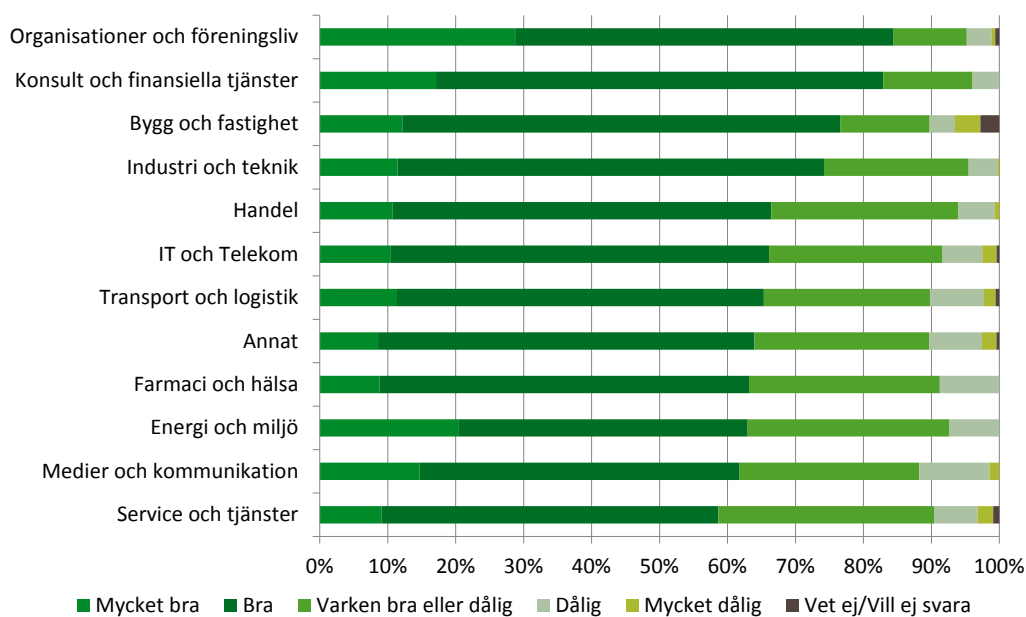
Hur bedömer arbetsmiljöombuden arbetsmiljön?

Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



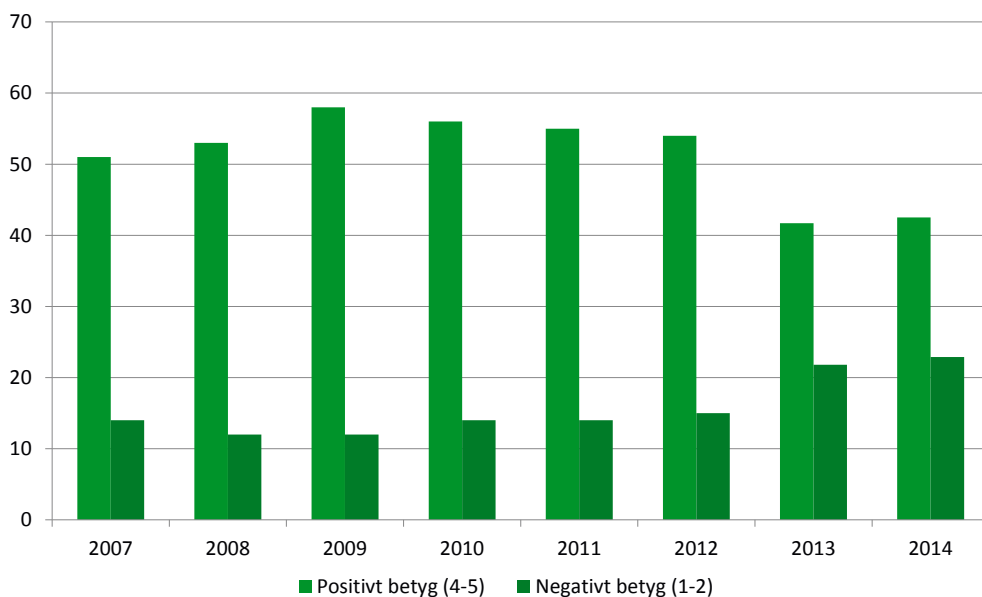
Den fysiska arbetsmiljön ligger någorlunda stabilt över åren och bedömdes vara som bäst mellan 2009 och 2012 men resultaten faller därefter tillbaka. I den föregående frågan, där arbetsmiljöombuden bedömer vilka frågor som är viktigast att arbeta med, har den fysiska arbetsmiljön kommit upp som en av de tre viktigaste frågorna att arbeta med. Den fysiska arbetsmiljön bedöms som mest positiv inom branscherna "Organisationer och föreningsliv" samt "Konsult och finansiella tjänster".

Fysiska arbetsmiljön efter branschtillhörighet



Den psykosociala arbetsmiljön

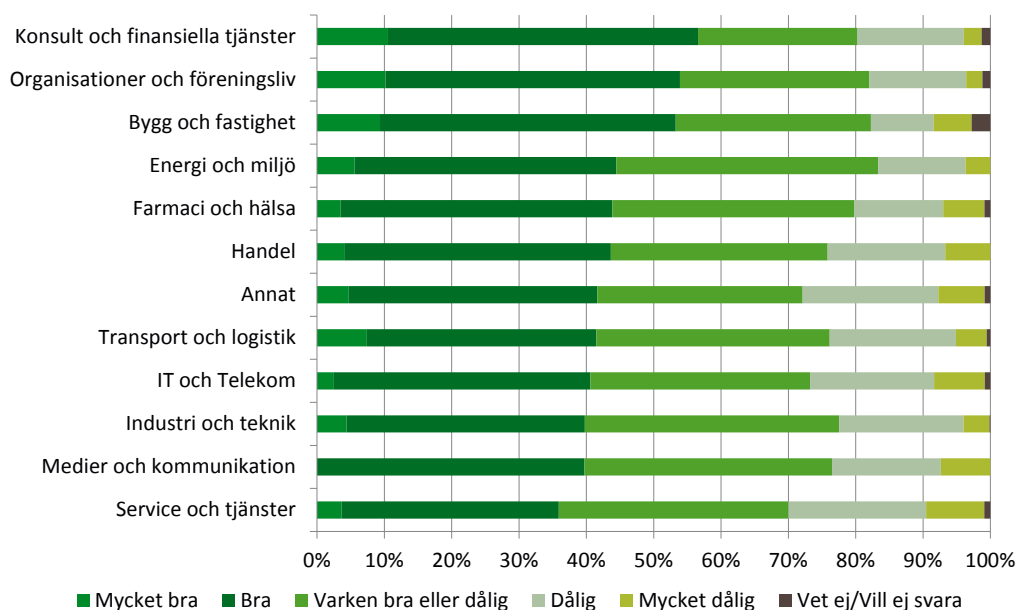
Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



Den psykosociala arbetsmiljön ges mycket sämre betyg än vad den fysiska arbetsmiljön får. 2013 sker ett stort tapp som nu bekräftas i 2014 års undersökning. Utvecklingen ser ut att fortsätta från en lägre nivå. Under rubriken "Om svaren i undersökningen" ger vi möjliga metodologiska förklaringar till varför tappet har skett, men att 2013 års utveckling har bekräftats nu är allvarligt och stärker misstanken att det faktiskt har skett en försämring i den psykosociala arbetsmiljön. I årets undersökning har både andelen positiva och negativa betyg ökat med en procentenhet var jämfört med förra året.

Som mest positiv bedöms den psykosociala arbetsmiljön vara inom "Konsult och finansiella tjänster" samt "Organisationer och föreningsliv."

Psykosociala arbetsmiljön efter bransch

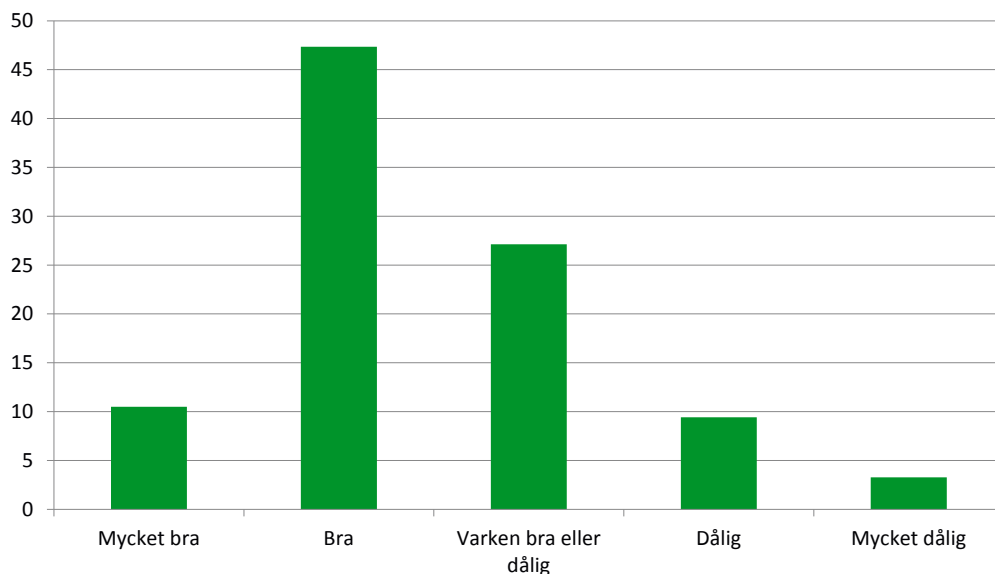


Arbetsgivaren och arbetsmiljön

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?

Arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön

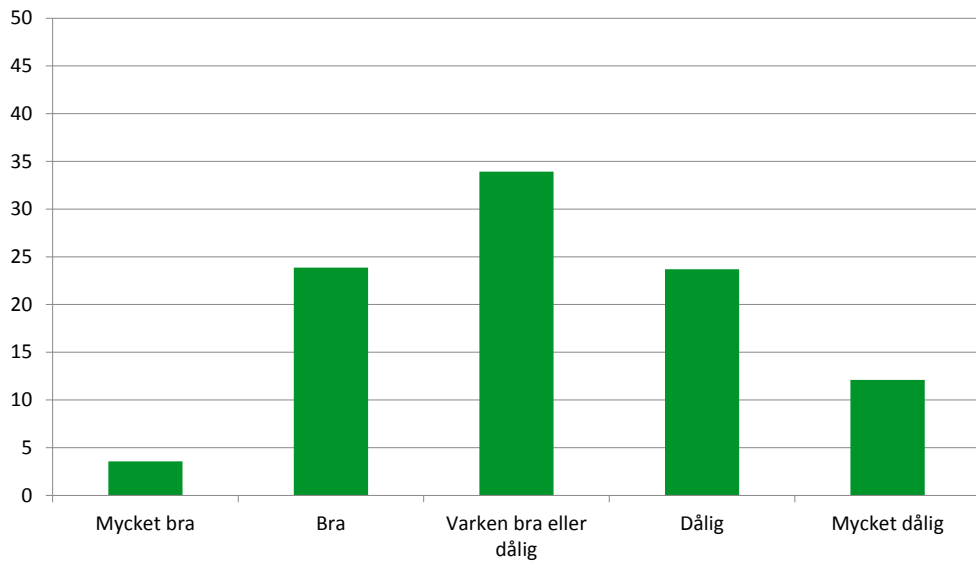
Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön?



Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön, men det finns också krav på att arbetsgivaren ska ha den kunskap som krävs för att kunna bedriva ett arbetsmiljöarbete. Det är viktigt att alla som har en arbetsledande ställning kontinuerligt får utbildning i hur man bedriver ett bra arbetsmiljöarbete, vilka risker som finns och hur man kan undvika dessa. När det gäller den fysiska arbetsmiljön så bedömer en majoritet av arbetsmiljöombuden att arbetsgivarens eller arbetsgivarens representanters, kunskap om den fysiska arbetsmiljön är bra. Bedömningen av arbetsgivarens kunskapsnivå ökar lite i takt med företagens storlek. I årets undersökning har det inte skett några större förändringar sedan föregående år.

Arbetsgivarens kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön

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. De flesta av arbetsmiljöproblemen 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. Jämfört med förra året har det inte skett någon nämnvärd förändring.

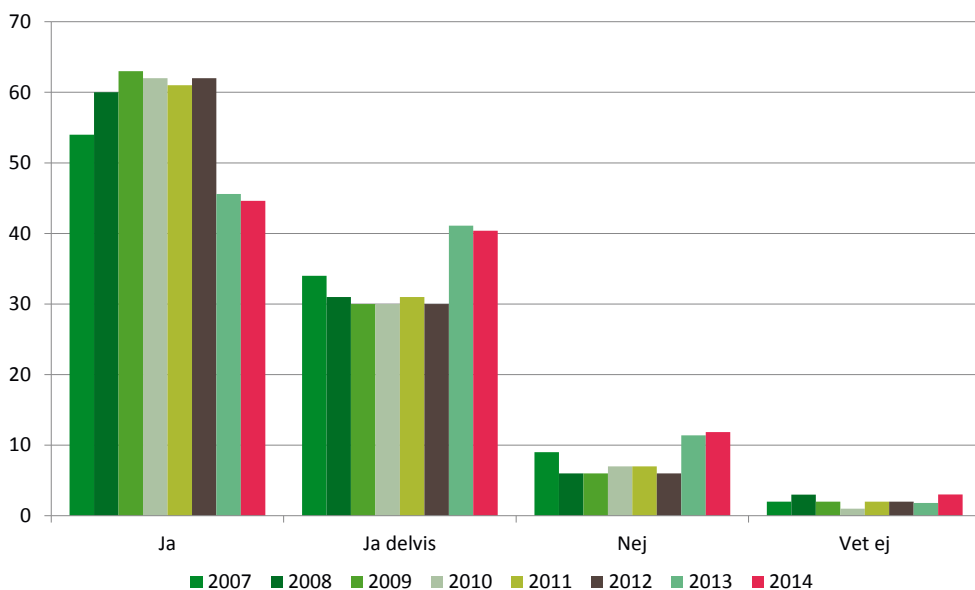
Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras behandlas i Arbetsmiljöverkets föreskrift 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. 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 gör inte bara 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 som rör företaget. Det ligger i hela samhällets intresse att det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar fler arbetsplatser och håller en hög kvalitet.

Med stöd av årets resultat har vi för första gången gjort en korskörning för att se hur förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna påverkar hur arbetsmiljöombuden bedömer den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön på sina arbetsplatser.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Bedrivs det ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?



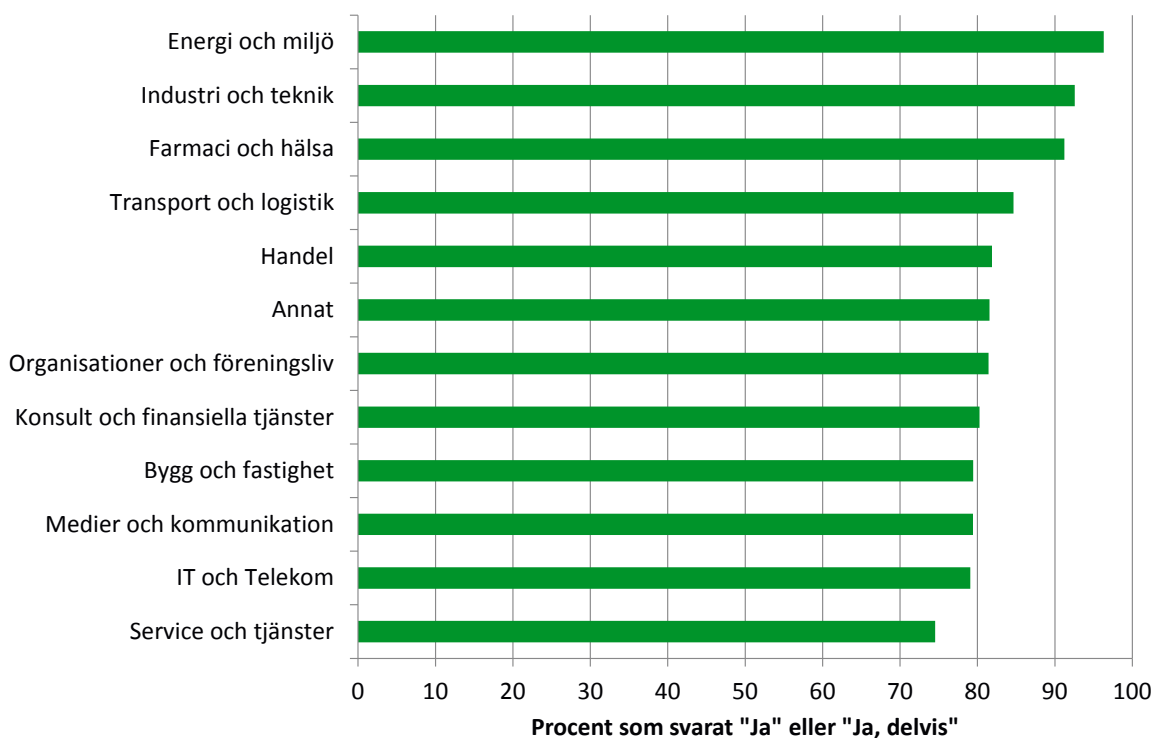
Frågan om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har varit en av huvudfrågorna i Unionens arbetsmiljöbarometrar. Under åren har förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete ökat något men legat relativt stabilt, men 2013 skedde ett trendbrott som nu har bekräftats i ytterligare en undersökning. Som vi skrivit under metodavsnittet så finns det ett antal möjliga förklaringar till varför det har skett en så stor förändring mellan 2012 och 2013 som också lig-

ger kvar 2014. Resultatet har dessutom försämrats något sedan 2013. Men att årets undersökning bekräftar förra årets resultat måste tas på största allvar. Att få igång SAM på fler arbetsplatser måste ges en mycket hög prioritet hos Arbetsmiljöverket, fackliga organisationer och arbetsgivare.

Lägger man ihop svaren från de som har svarat "Ja" och "Ja, delvis" så är dock minskningen av SAM inte lika stor mellan 2013-14 och tidigare år, men tappet är ändå på sju procentenheter mellan 2012 och 2014. Däremot verkar det som att SAM har tappat i kvalitet på de arbetsplatser där det bedrivs.

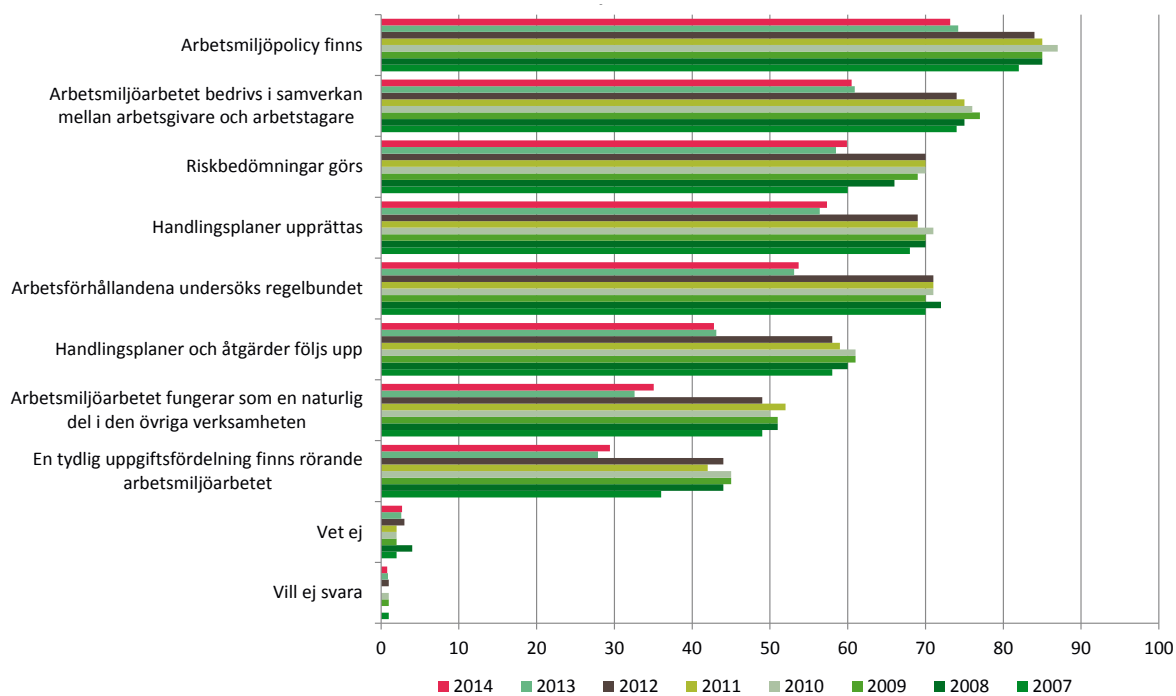
Tittar man på förekomsten av SAM utifrån arbetsplatsens storlek så ser man att bland de större arbetsplatserna så är det en högre andel som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete jämfört med de mindre arbetsplatserna. Det är också en större andel av arbetsmiljöombuden som har svarat "Ja" än "Ja, delvis" på de större arbetsplatserna.

När det gäller SAM uppdelat efter bransch, så kan vi se att förekomsten av SAM är som mest förekommande inom branscherna "Energi och miljö" och "Industri och teknik"



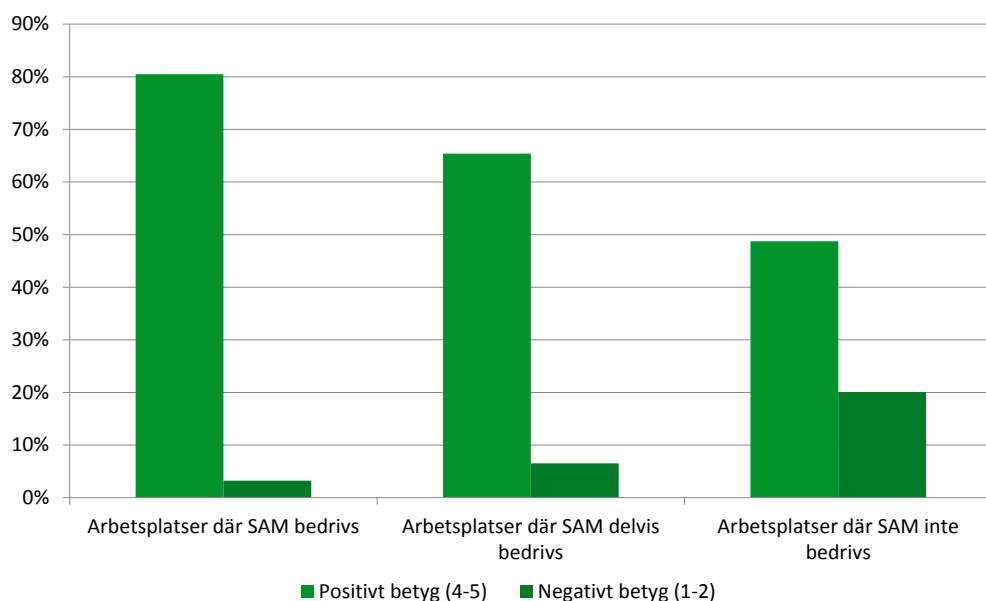
Vad ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

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



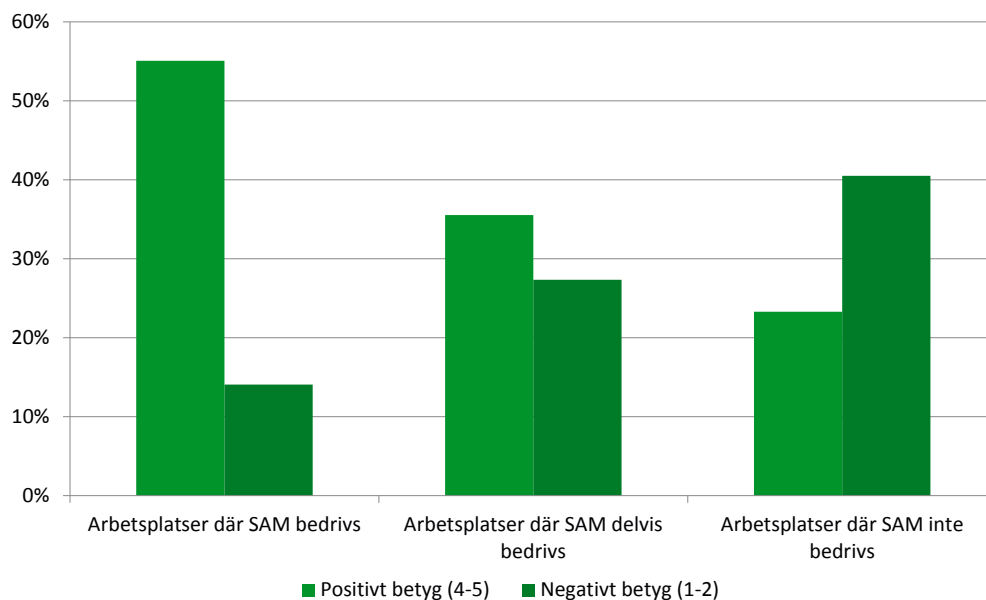
I enkätens följdfråga om vad som ingår i arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete så ser vi också en förklaring till varför det är fler som svarat ”ja, delvis” i frågan om det bedrivs SAM på deras arbetsplats i undersökningarna för 2013 och 2014. Det systematiska arbetsmiljöarbetet verkar tappa i kvalitet och innehåll någon gång efter 2012, förändringarna mellan 2013 och 2014 är dock marginella där små förbättringar och försämringar syns mellan åren.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och den fysiska arbetsmiljön



Det finns en tydlig korrelation 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

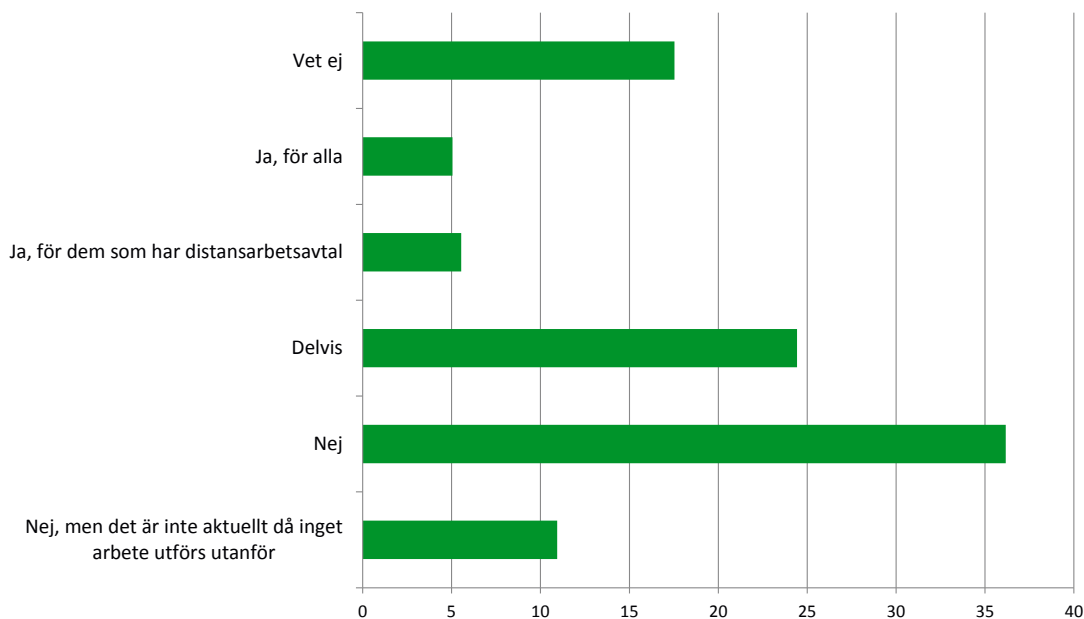


Jämfört med föregående fråga är sambandet mycket tydligare när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. De arbetsplatser som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete har också en märkbart bättre psykosocial arbetsmiljö, skillnaderna är stora i jämförelsen. Denna korskörning

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. 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.

Hur behandlas arbete som utförs utanför den fysiska arbetsplatsen?

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)



Det blir allt vanligare att arbete utförs utanför den ordinarie arbetsplatsen. Allt fler har fått möjlighet att utföra arbetsuppgifter på distans, och Unionens andra undersökningar visar att en stor del av de som har möjlighet att distansarbeta också gör det.² Däremot är Unionens erfarenhet att frågan inte har reglerats genom distansarbetsavtal och det har därför funnits 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 arbetsmiljön på distans, utan snarare om att få med de psykosociala aspekterna på arbetets innehåll och att det arbete som utförs på distans ska journalföras för att på så sätt räknas in i den sammanlagda arbetstiden. Jämfört med förra året då frågan ställdes för första gången så ökar andelen som svarar ”Vet ej”, ”Ja, för dem som har distansarbetsavtal”, ”Delvis” och ”Nej”. Medan andelen som svarar ”Ja, för alla” och ”Nej, men det är inte aktuellt” minskar. Förändringarna är marginella.

² Daniel Gullstrand och Tobias Brännemo (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 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 riskbedömning av företaget
- 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

Riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet

Unionen om riskbedömning

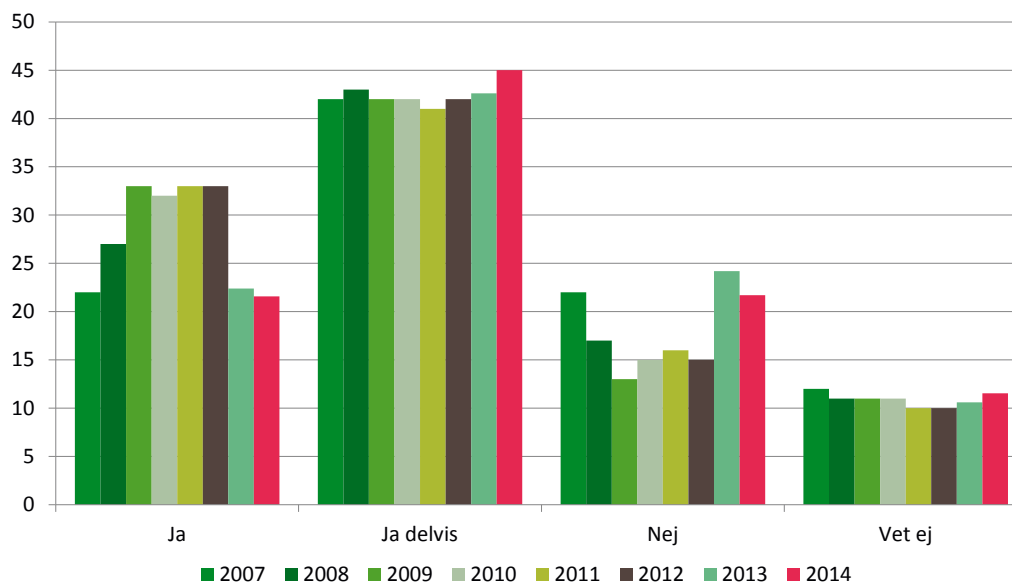
Riskbedömningen är en av grundpelarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med en riskbedömning med kvalitet förebyggs ohälsa och risker och brister i arbetsmiljön uppmärksammas och kan åtgärdas innan något händer. En investering i en ordentligt utförd riskbedömning är väl använda resurser.

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?

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

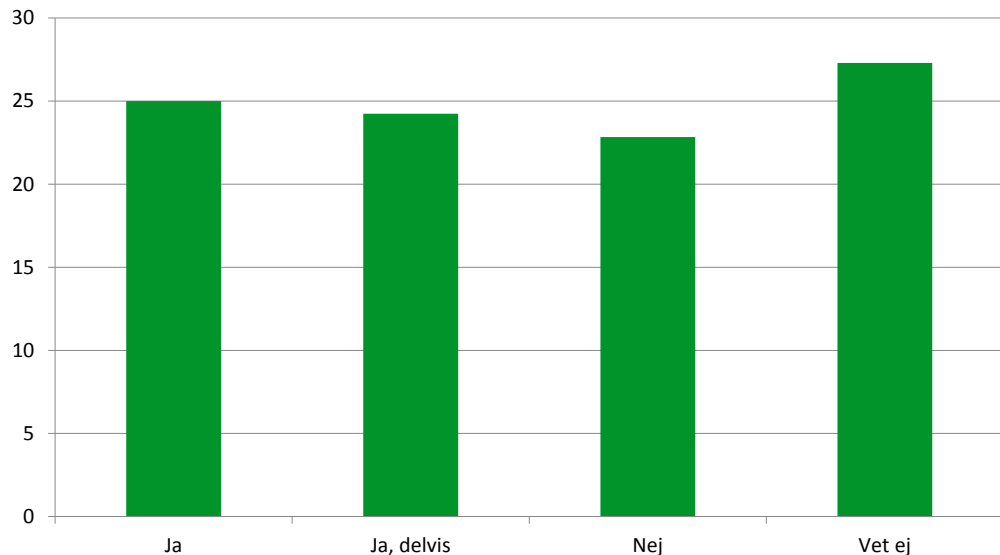


Samma trend som vi sett vid svaren om det systematiska arbetsmiljöarbetet syns också när det gäller riskbedömningar inför planerade förändringar på arbetsplatsen. En försämring sker mellan 2012 och 2013, och fortsätter sedan 2014 på den lägre nivån. Till skillnad från frågorna

om SAM, där en stor del av dem som tidigare svarat ”ja” nu svarar ”ja delvis”, så har andelen som svarar ”nej” 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?

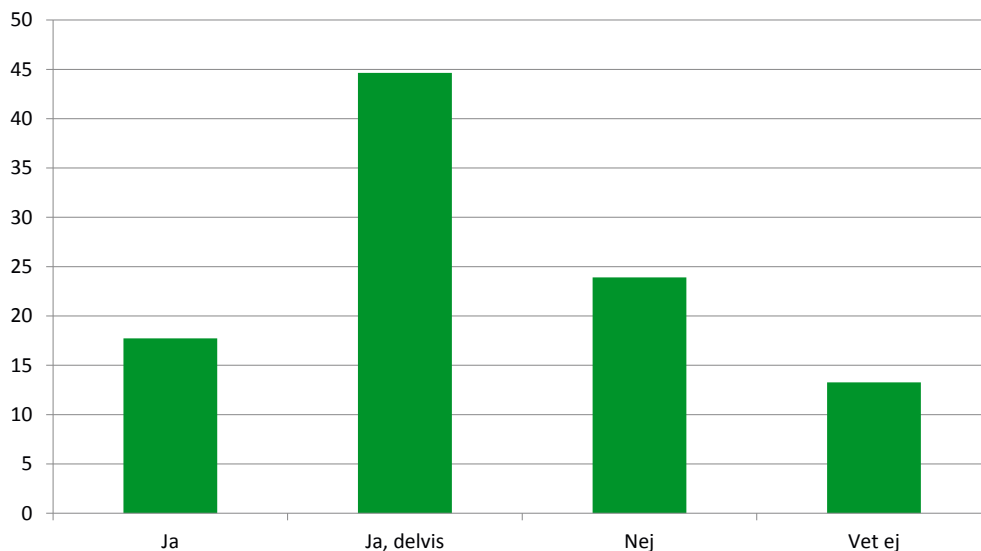
Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder som kön, etnicitet, religion, funktionshinder och/eller sexuell läggning? Förklarings-text: T.ex. om en planerad förändring innebär större risk för personer med funktionshinder.



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 arbetstagar 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 till exempel bli ett problem för dem med läs- och skrivsvårigheter. Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsmiljön ska anpassas utifrån individens olika 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. Sedan förra året har andelen som svarat ja ökat något.

Tar riskbedömningarna hänsyn till olika psykosociala riskkällor?

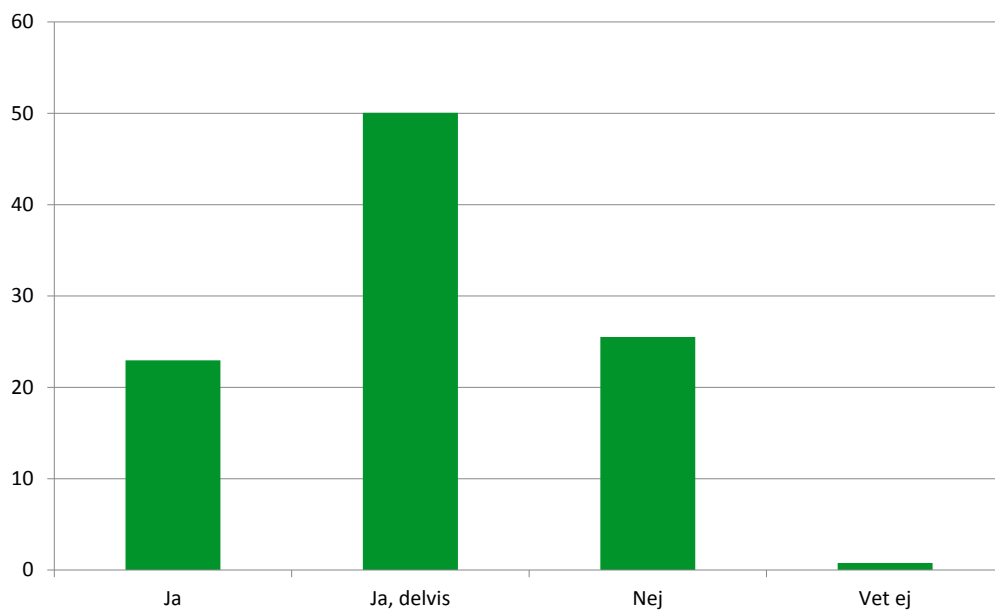
Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika psykosociala riskkällor? T.ex. stor arbetsmängd/högt arbetstempo, bristande inflytande över den egna arbetssituationen, otydligt ledarskap, dåliga relationer osv.



Riskbedömningen är en viktig del av SAM och ska omfatta både fysiska och psykosociala arbetsmiljörisker. Sedan tidigare vet vi att den psykosociala arbetsmiljön ofta glöms bort i arbetsmiljöarbetet. Jämfört med tidigare undersökningar har vi bara sett marginella förändringar. Större företag verkar något bättre på att ta med de psykosociala arbetsmiljöriskerna i riskbedömningen.

Tar arbetsmiljöombuden del av riskbedömningarna?

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 kommer därur. Riskbedömningar som också tar med de anställdas perspektiv blir mer heltäckande, när en fråga kan belysas ur flera perspektiv. Jämfört med förra året har något fler svarat ”ja”, men det är också något fler som svarar ”nej”. Arbetsmiljöombud vid större företag svarar ”ja” och ”ja, delvis” i större utsträckning än arbetsmiljöombuden vid mindre företag.

Företagshälsovård och rehabilitering

Unionen om företagshälsovård

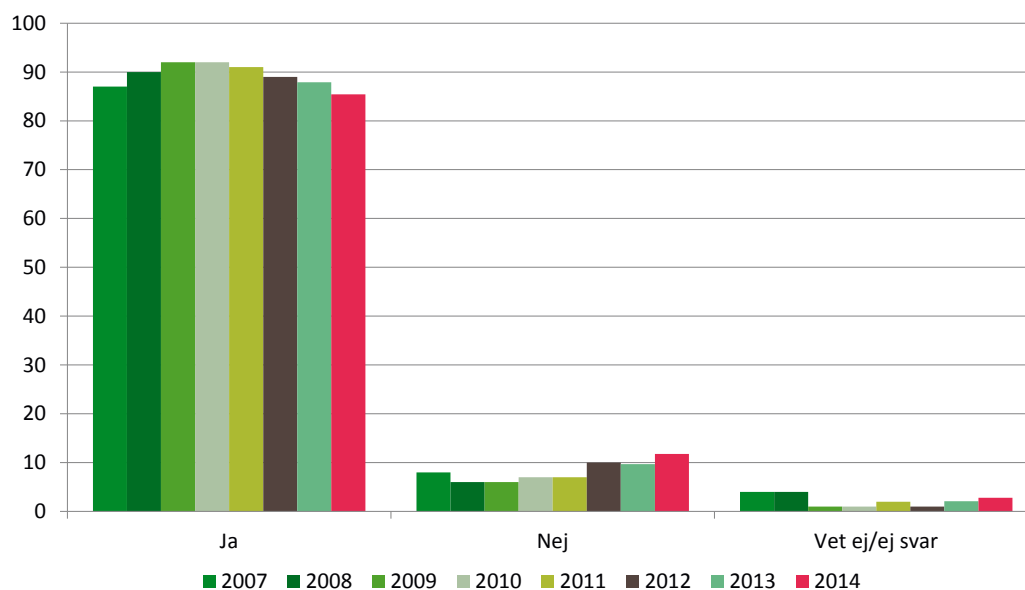
Ingen arbetsplats har möjlighet att ha all den kompetens som behövs för att kunna ta hand om alla arbetsmiljöfrågor som kan uppkomma, detta är heller inte nödvändigt. Enligt Arbetsmiljölagen ska alla arbetsplatser istället köpa de arbetsmiljö- och hälsotjänster som behövs utifrån arbetsplatsens behov. En företagshälsovård bör vara just en företagshälsovård. Det är företagets förebyggande systematiska arbetsmiljöarbete som ska stå i fokus.

Att tänka på vid upphandling av företagshälsovård:

- Gör en inventering av företagets behov av arbetsmiljö- och friskvårdstjänster. Uppgifter kan hämtas från den årliga riskbedömningen.
- Skriv ett avtal med en företagshälsovård 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”.

Har de anställda tillgång till företagshälsovård?

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

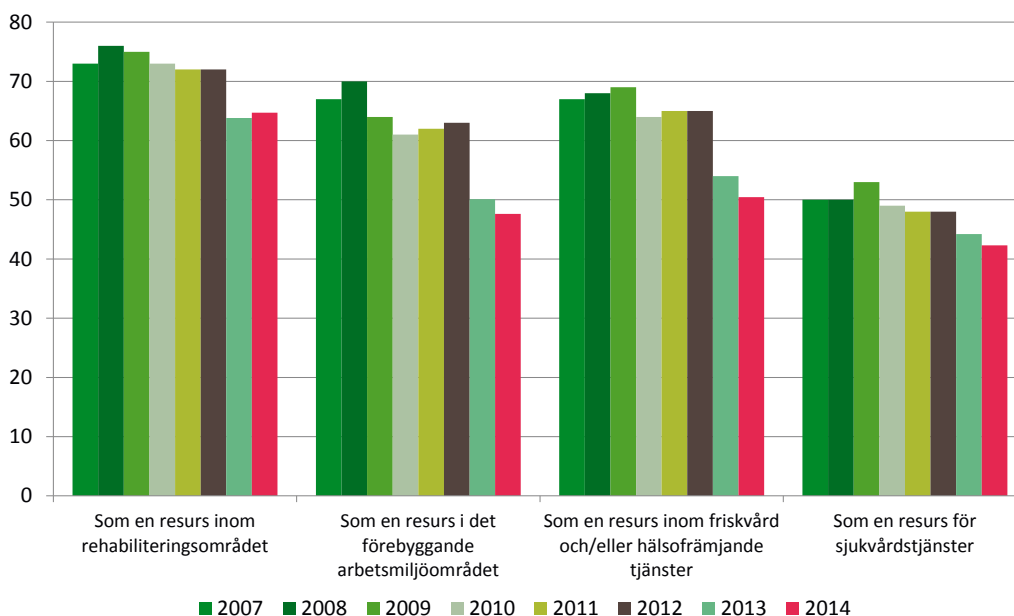


Andelen arbetsmiljöombud som svarar att de anställda har tillgång till företagshälsovård på arbetsplatsen har legat relativt stabilt men med en sjunkande trend för varje år sedan 2009-2010. I årets undersökning får vi den sämsta täckningsgraden för arbetsplatserna sedan vi började göra undersökningarna 2007. Det finns tyvärr heller inget som tyder på att de sjunkande resultaten kommer att avta framöver. Det krävs nu att frågan prioriteras av samtliga aktörer och att det tas ett samlat grepp för att öka täckningsgraden för företagshälsovården på landets arbetsplatser.

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. Större företag har tillgång till företagshälsovård i större utsträckning än vad mindre företag har. På de allra minsta arbetsplatserna har 66 procent av arbetsmiljöombuden svarat att de har tillgång till företagshälsovård mot 97 procent på de allra största arbetsplatserna.

Vad ingår i företagshälsovården

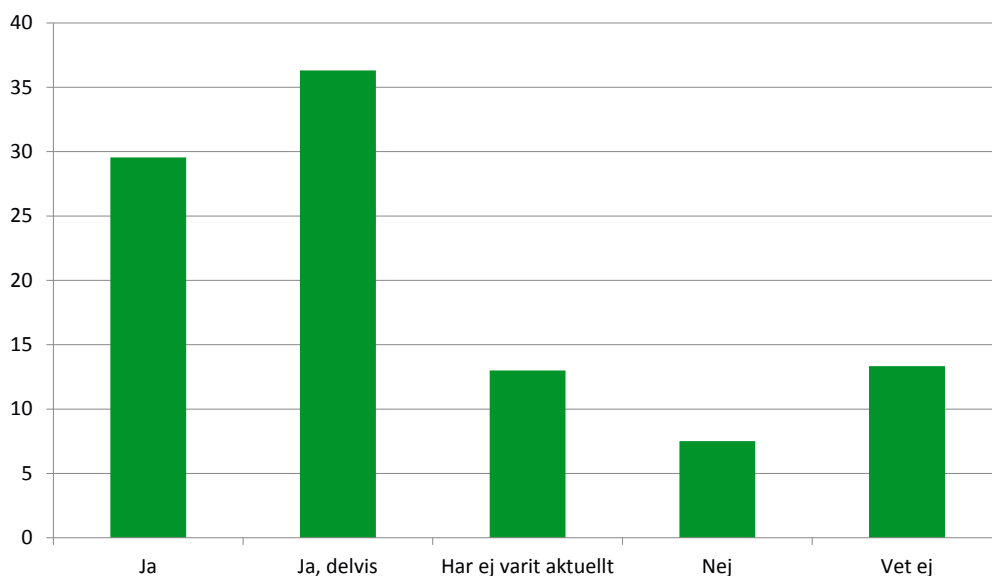
Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande används på din arbetsplats:



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 större 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 långvarig kunskap om den specifika arbetsplatsen.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetas det aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att underlätta återgång i arbete efter sjuk-skrivning på din arbetsplats?

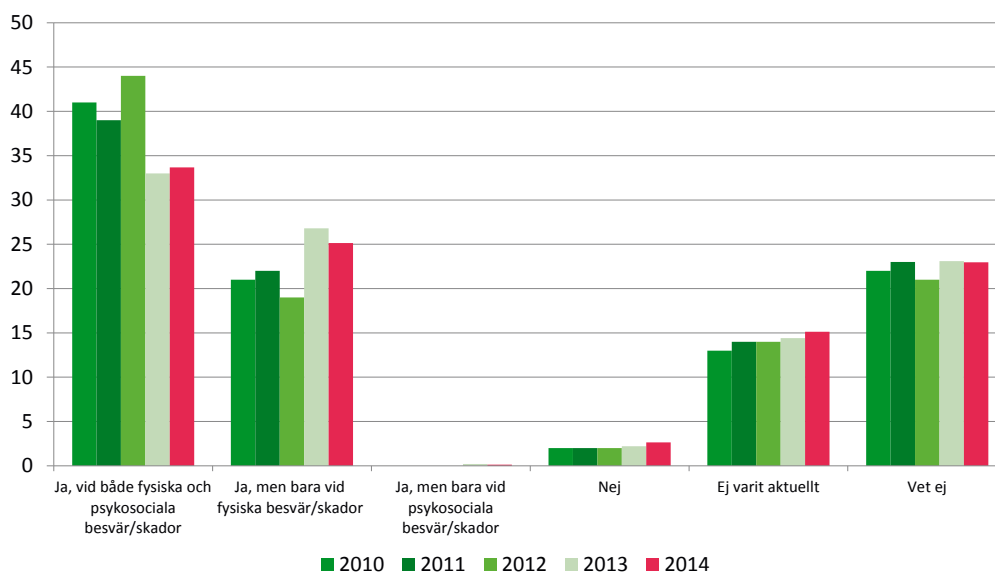


Förebyggande arbetsmiljöarbete kan minimera riskerna för arbetsskador och arbetsplatso-lyckor. När olyckan ändå är framme är det arbetsgivaren som sedan är ansvarig för rehabilite-ring och arbetsanpassning för den anställde.

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 66 procent av arbetsmiljöombuden har svarat ”ja” eller ”ja delvis” på frågan om det arbe-tas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering, medan 7,5 procent har svarat nej. Svaren skiljer sig kraftigt beroende på arbetsplatsens storlek, med framför allt svaret ”har ej varit aktuellt” som går från 38 procent på de minsta arbetsplatserna till 2 procent på de största. Stora arbetsplatser verkar vara bättre på att arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering av personalen.

Anmälan av arbetsskada

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 kommer ur den psykosociala arbetsmiljön. 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. Sjukskrivningarna i samhället ökar igen sedan 2010 och psykisk ohälsa är nu den vanligaste sjukskrivningsorsaken, en stor del av denna ohälsa är sannolikt arbetsrelaterad. Precis som vid föregående fråga varierar svaren med arbetsplatsens storlek, särskilt i svaret "har ej varit aktuellt" där andelen arbetsmiljöombud som svarat så på de minsta arbetsplatserna är 45 procent mot 2 procent på de allra största.

Systematiskt arbetstidsarbete

Arbetstidsfrågorna och arbetsmiljöfrågorna måste få en tydligare koppling i framtiden för att vi ska må bra på och av våra jobb. 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. 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. Ett individuellt perspektiv på arbetstidsfrågorna är nödvändigt precis som vid övrigt arbetsmiljöarbete.

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 avtalas arbetstidslagen bort i sin helhet många gånger, men fortfarande kvarstår skyldigheten att journalföra arbetstiden på samma sätt men nu med stöd av kollektivavtal. Utan detta verktyg är det svårt att se 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 journalförningen ske. I de fall där det finns tjänstemän med förtroendearbetstid 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 undersöka anteckningarna.

Det blir också 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. Det är inte bara lag, avtal och verksamhetens krav, utan också normer och förväntningar som styr vilka arbetstidsmönster som tjänstemännen har. Särskilt tydligt är det när tjänstemännen har friare arbetstidsformer med stor egen påverkan, i det som kommit att kallas för det gränslösa arbetslivet. Otydliga förväntningar, eller en arbetskultur som säger att man ska vara ständigt tillgänglig för sina arbetskollegor, gör att kvaliteten på viloperioderna sjunker med risk för ohälsa som följd. Det systematiska arbetsmiljöarbetet måste kontinuerligt undersöka också den psykosociala arbetstidsmiljön, åtgärda och följa upp för att bryta negativa arbetskulturer.

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:

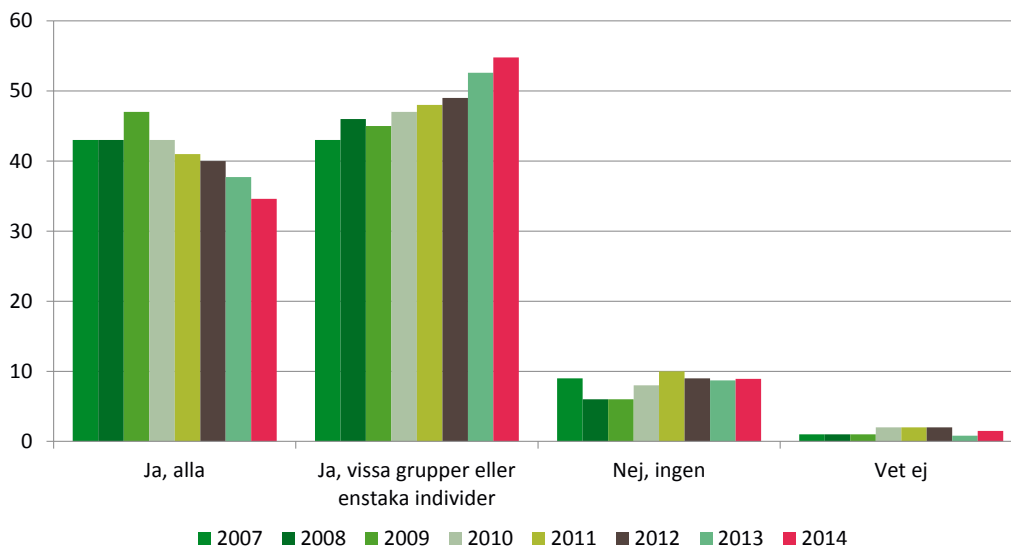
- Se till berörda individers situation. Individuella anpassningar kan vara nödvändiga.
- Se till att berörda individer får vara med i riskbedömningsarbetet.
- Se till att de regleringar för arbetstiden som finns också följs (lag eller avtal)
- Se till att goda kunskaper om arbetstidens påverkan på hälsan 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:

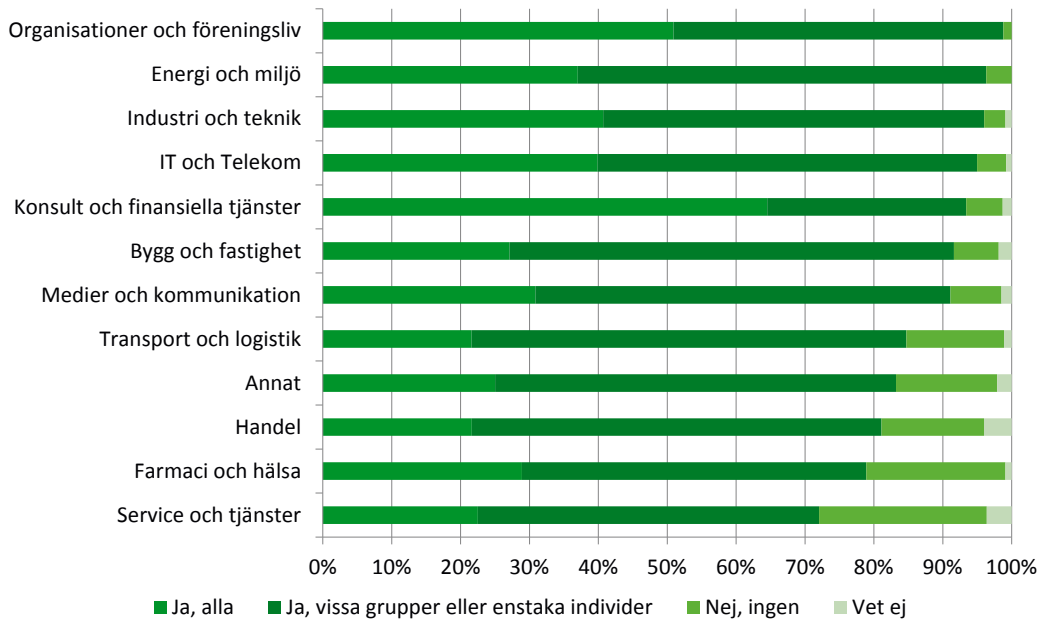
- Använd återkommande enkäter för att undersöka hur tjänstemännen uppfattar sin tillgänglighet efter arbetstid.
- Se till att arbetsgivaren tydligt signalerar tjänstemännens rätt till en ostörd fritid, exempelvis genom en tillgänglighetspolicy eller mejl- och mobilpolicy.
- Se till att samtliga chefer tar ett ansvar för att skydda tjänstemännens viloperioder.
- Se till att det återkommande finns tid att diskutera normer och värderingar som styr på arbetsplatsen, samt att samtligas önskemål bemöts med respekt.
- Se till att berörda individer får vara delaktiga och hålls informerade under hela processen.

Kan de anställda påverka arbetstidens förläggning?

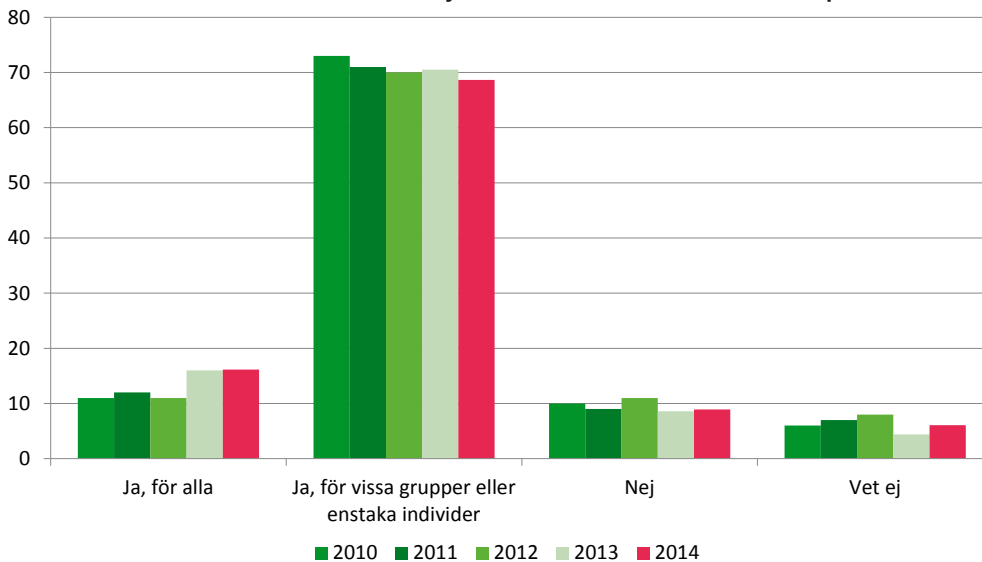
Kan de anställda på din arbetsplats själva påverka arbetstidens förläggning (t ex genom flexitid eller "fria" arbetstider, förtroendearbetstid el. dyl.)?



Inflytande över arbetstidens förläggning är ett mycket bra sätt att påverka 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 över åren mot 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. De branscher där flest har möjlighet att påverka arbetstidens förläggning är "Organisationer och föreningsliv", "Energi och miljö" samt "Industri och teknik", medan "Farmaci och hälsa" och "Service och tjänster" har en lägre andel som kan påverka arbetstidens förläggning. Inom "Konsult och tjänster" finns den största andelen som har svarat "ja, alla".



Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder?

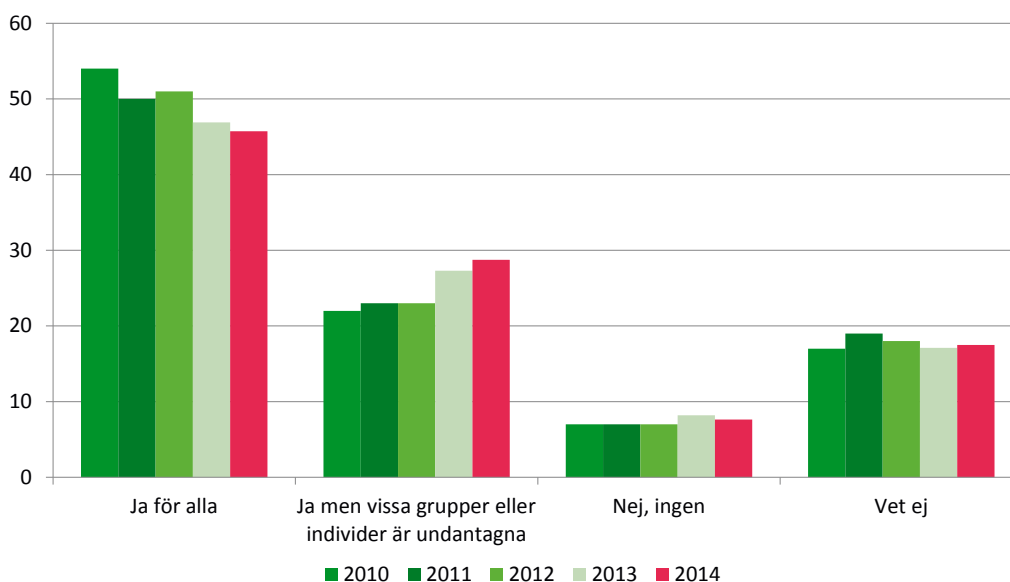


Övertid ska beordras i förväg eller godkännas i efterhand när något oplanerat och oförutsett sker i verksamheten som inte hade kunnat hanteras på något annat sätt. Trots detta så är det idag vanligare att övertid sker systematiskt och på många arbetsplatser är det norm att jobba några timmar extra i veckan. All arbetstid ska journalföras och bör 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 psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Extra uppgifter utöver de som man får från journalföringen av övertid/mertid och jourtid kan inhämtas via löpande enkäter eller genom psykosociala skyddsronder.

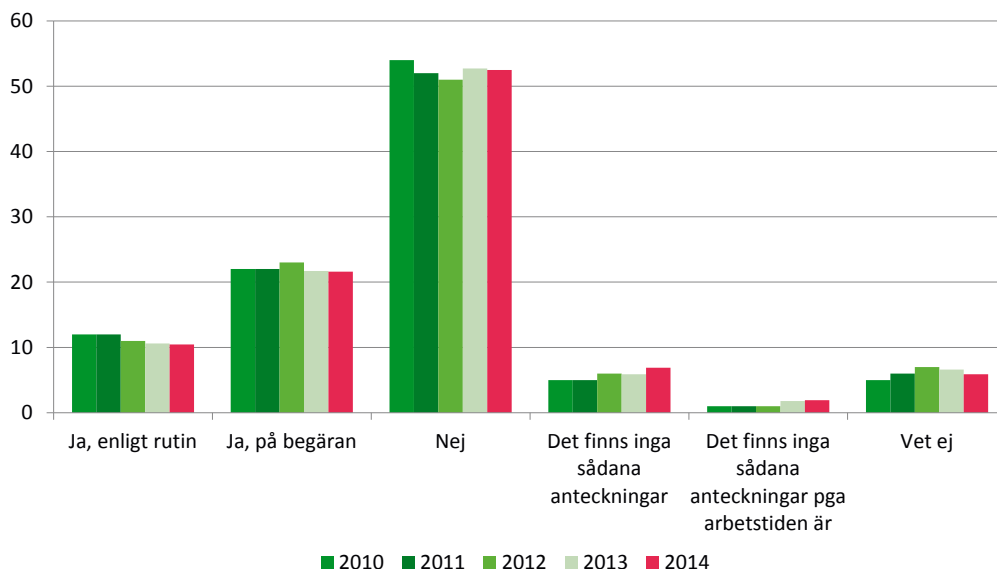
Övertiden varierar lite beroende på storleken på företaget, där mindre företag har en högre andel som svarat ”ja för alla”, medan större företag har en högre andel som svarat ”ja för vissa grupper eller enstaka”. Jämfört med tidigare undersökningar sker inga större förändringar.

Förs anteckningar om jourtid/övertid/ mertid?



I många av Unionens kollektivavtal byts arbetstidslagen i sin helhet ut mot ett arbetstidsavtal, då försvinner också Arbetsmiljöverkets krav på journalföring av mertid, övertid och jourtid. Men Unionens arbetstidsavtal har också skrivningar som ställer samma krav på journalföring som Arbetsmiljöverkets föreskrift gör. Vissa individer kan bli undantagna från kravet på journalföring, exempelvis de som har avtalat bort vissa paragrafer i arbetstidsavtalet och har förtroendearbetstid. I de flesta avtalen finns det också skrivningar som säger att det bör utformas lokala system för att journalföra eller uppskatta deras övertid.

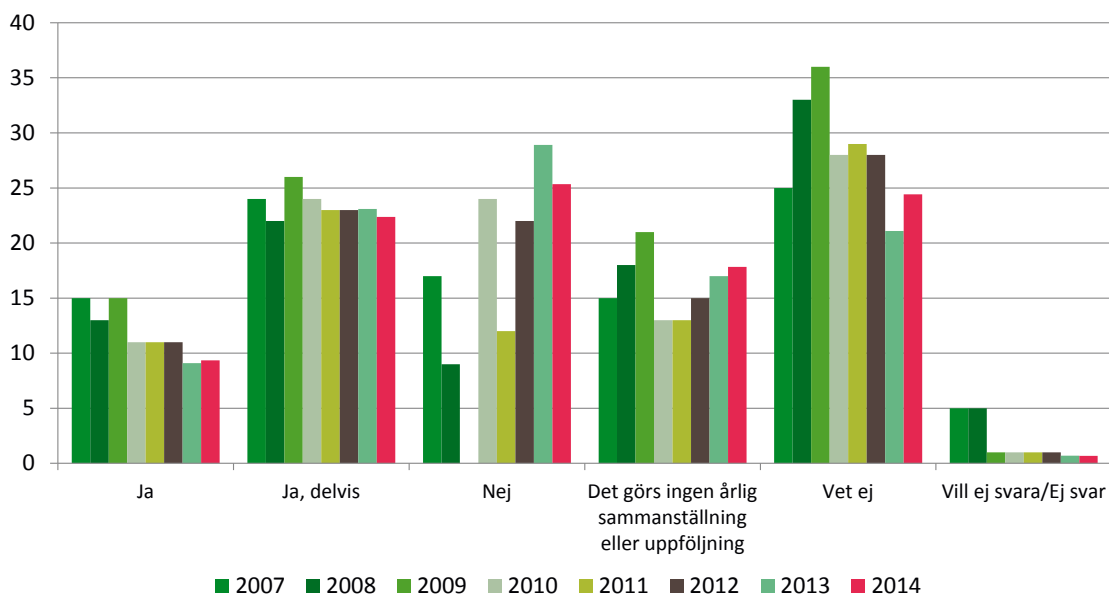
Tar du som arbetsmiljöombud del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagens 11:e paragraf?



Det är viktigt att arbetsmiljöombuden som rutin tar del av informationen 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 riskfyllda arbetstidsmängder. Det är en stor andel av de svarande, oberoende av företagsstorlek eller andra variabler, som aldrig tar del av anteckningarna. Här har Unionen ett viktigt arbete att göra i att kommunicera hur betydelsefullt det är att ta del av journalföringen, samt arbetstidens betydelse för arbetsmiljön.

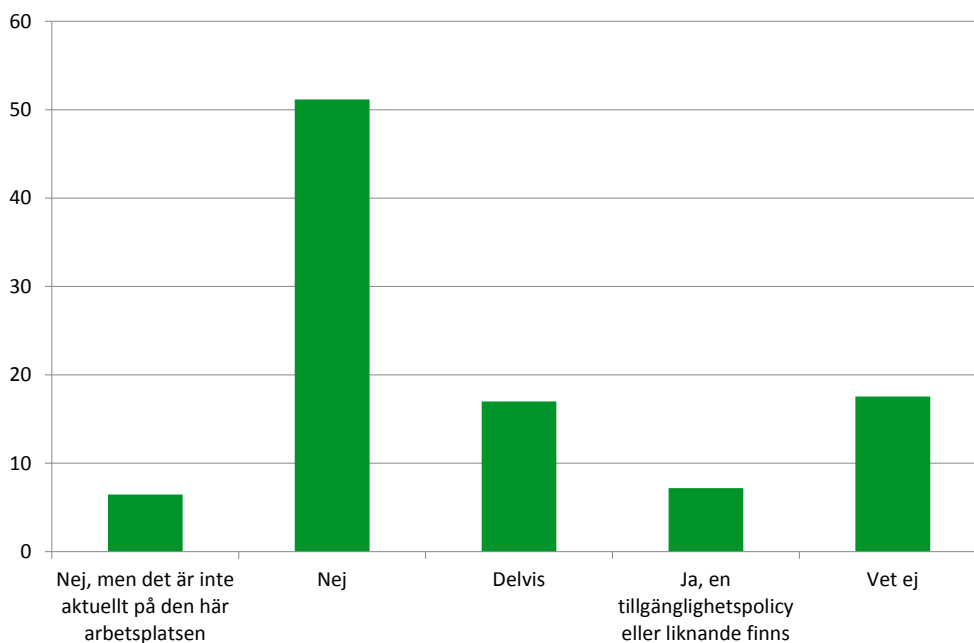
Beaktar ni särskilt arbetstidsfrågor vid den årliga sammanställningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

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



Det systematiska arbetsmiljöarbetet handlar om att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp problem i arbetsmiljön. Arbetstiden har stor påverkan på den enskildes hälsa, därför är det viktigt att frågan behandlas i SAM och också ingår i den årliga sammanställningen. Jämfört med tidigare år är det framför allt en större andel av arbetsmiljöombuden som svarar ”nej” samt en mindre andel som svarar ”vet ej” på frågan.

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



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 och förväntningar på arbetsplatsen och är också ett resultat av hur arbetet är organiserat 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. Arbetsmiljöbarometern bekräftar bilden av att det saknas regler med ett arbetsmiljöperspektiv och detta är en viktig fråga att arbeta med i framtiden.

Temadel: samverkan och delaktighet

Årets tema - samverkan och delaktighet

Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön men att arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Även om arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön så har också alla anställda ett gemensamt ansvar för att skapa en god arbetsmiljö. Arbetstagarna utser arbetsmiljöombud som sina representanter i skyddskommittéerna, vanligtvis sker detta genom de fackliga organisationerna.

Arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad del av verksamheten och en hög grad av delaktighet och samverkan leder till att förbättringsidéer och perspektiv från hela organisationen kan fångas in och på så sätt förbättra fysisk arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsklimat. Unionen är övertygad om att delaktighet i arbetsmiljöarbetet leder till en bättre arbetsmiljö och till mer engagerade medarbetare. En bättre arbetsmiljö leder i sin tur inte bara till friskare medarbetare, utan också till högre produktivitet och kreativitet.

Samverkan har tjänat Sverige väl och är en viktig del av den svenska partsmodellen och årets temafrågor syftar till att belysa hur denna samverkan fungerar i praktiken. För att göra detta har vi skiljt på samverkan och delaktighet. Samverkan definieras i denna rapport som det formella arbetsmiljöarbetet som bedrivs i bland annat skyddskommittéer mellan arbetsgivaren eller arbetsgivarens representanter och arbetsmiljöombuden eller skyddsombuden. Delaktighet å andra sidan står här för hur väl arbetsgivaren involverar de anställda i det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet och hur mycket inflytande som medarbetarna har på sin arbetsmiljö i vardagen.

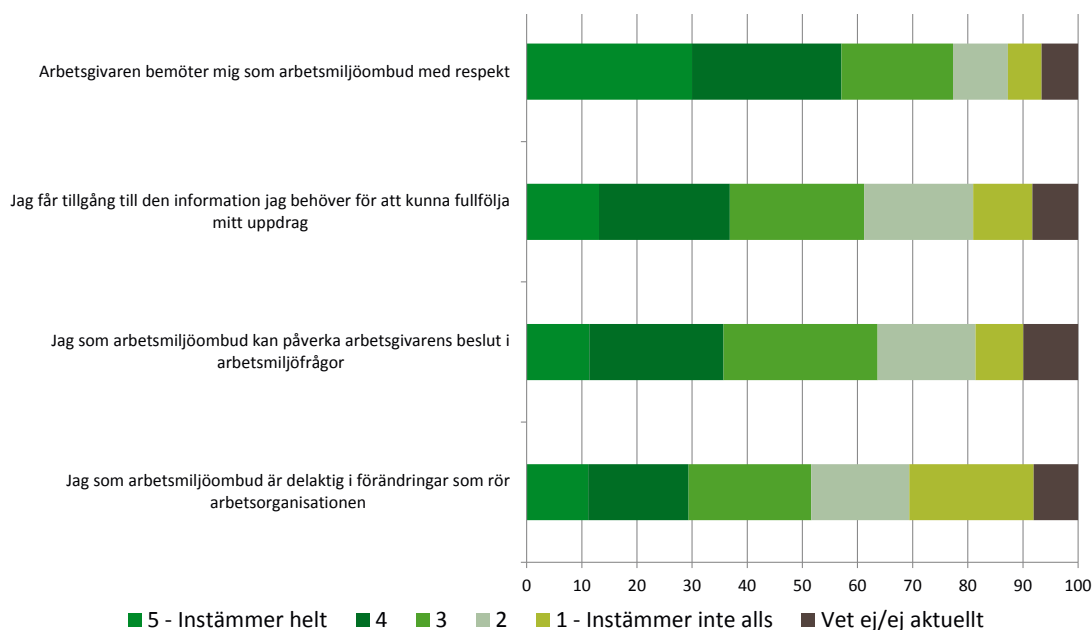
Förändringar som påverkar samverkan och delaktighet

Svenska arbetsplatser präglas ofta av en arbetsplatskultur där beslut förankras och fattas i konsensus, en kultur som delvis utvecklats som en följd av starka parter på arbetsmarknaden. Ingen kultur är statisk och de trender som vi ser i dagens arbetsliv och på dagens arbetsmarknad kan ha både positiv och negativ inverkan på graden av delaktighet i den gemensamma arbetsmiljön.

- Den pågående globaliseringen gör att ägandet internationaliseras. Nya ägare innebär ibland också att besluten flyttar till en ledning i annat land där man är van vid en annan partsrelation och ett annat regelverk som kanske inte alltid är kompatibelt med de svenska kollektivavtalen. Det betyder ibland att den svenska ledningen får ett begränsat mandat vilket försvårar förhandlingar med den lokala fackliga organisationen.³
- Med globaliseringen följer också en standardisering för att underlätta både för konsumenter och för företag att använda sig av underleverantörer. Vissa globala standarder föreskriver också hur arbetsmiljöarbete ska bedrivas i företagen. Det är viktigt att också framtida standarder är kompatibla med det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- En ökad arbetsdelning och specialisering har gjort att det blir allt vanligare att större företag har en särskilt HR-funktion med specialister på arbetsmiljö. Det finns med detta en risk att arbetsmiljön enbart blir en angelägenhet att arbeta med för experter och att hela organisationen därmed inte involveras. Med detta kan också viktiga perspektiv från medarbetarna försvinna.

3 Åsa Märs (2007), "Nya ägare – Nya utmaningar", Unionen

Arbetsmiljöombuden och samverkan



Arbetsgivaren bemöter mig som arbetsmiljöombud med respekt

Arbetsmiljöombuden är valda i förtroende att företräda de anställdas intressen på arbetsplatserna och är en viktig del i Sveriges demokratiska system. Det är glädjande att se att 57,1 procent av arbetsmiljöombuden instämmer eller instämmer helt i att de möts med respekt i sin roll. 20,3 procent av arbetsmiljöombuden har gett ett neutralt svar medan 16 procent har uppgett ett negativt svar till frågan.

Jag har tillgång till den information jag behöver för att kunna fullfölja mitt uppdrag

Information är grunden för att veta var besluten fattas och på vilka grunder, samt vad man kan göra för att påverka. Utan möjlighet till information går det heller inte att bevaka intresset hos dem man företräder. Tillgång till information skapar också ett förtroende för de fattade besluten och leder till förutsägbarhet. En majoritet instämmer neutralt eller positivt i att de har den information som krävs för att kunna fullfölja sitt uppdrag medan nästan en tredjedel av arbetsmiljöombuden har gett negativa svar.

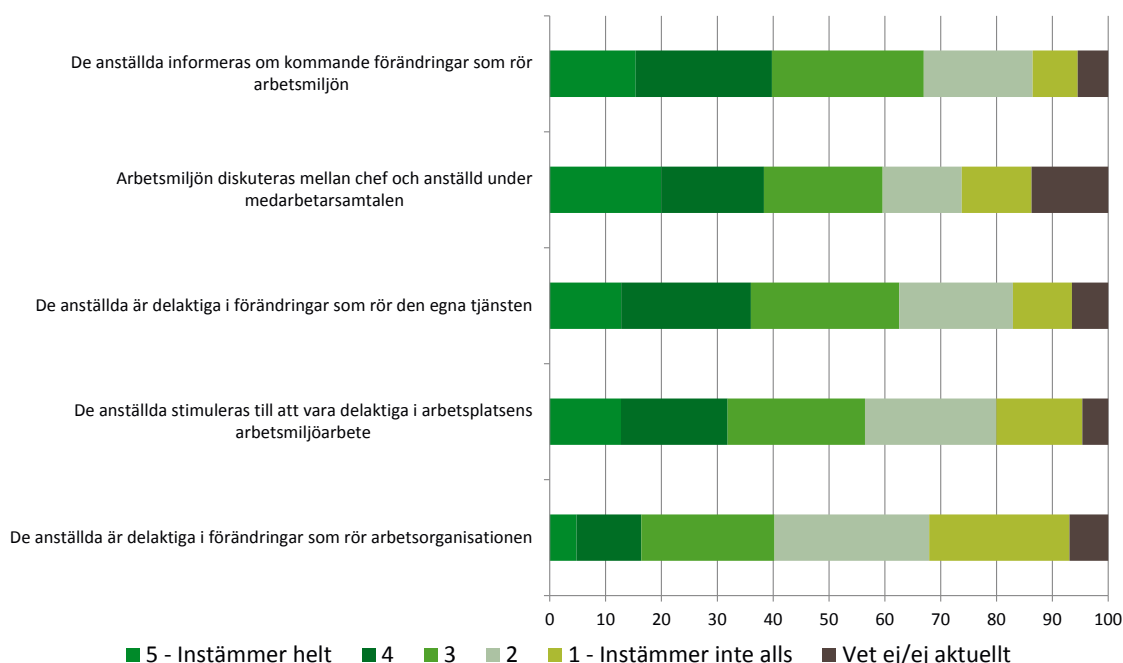
Jag som arbetsmiljöombud kan påverka arbetsgivarens beslut i arbetsmiljöfrågor

Arbetsgivaren är ansvarig för att vidta de åtgärder som krävs för att förebygga ohälsa i arbetet men arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan. En förutsättning för samverkan är att synpunkter från arbetstagarna eller arbetstagarernas representanter tas på allvar och resulterar i beslut. Den absoluta majoriteten av arbetsmiljöombuden har svarat neutralt eller positivt på frågan och upplever att de har möjligheter eller goda möjligheter att påverka arbetsgivarens beslut i arbetsmiljöfrågor. Men en fjärdedel av arbetsmiljöombuden har svarat med negativa instämmanden (ett eller två på den femgradiga skalan), något som måste tas på stort allvar.

Jag som arbetsmiljöombud är delaktig i förändringar som rör arbetsorganisationen

Hur arbetet är organiserat påverkar starkt vilka arbetsmiljörisker som finns i den fysiska, sociala, organisatoriska och psykiska miljön på arbetsplatsen. Exempelvis kan risker minska eller försvinna med andra sätt att organisera arbetet. Därför blir arbetsorganisation också en arbetsmiljöfråga och en fråga för arbetsmiljöombuden att påverka i samverkan. Arbetsmiljöombuden kan i samverkan om arbetsorganisationen också komma med värdefulla perspektiv och erfarenheter från de anställdas sida som annars kanske inte hade lyfts fram. Precis som vid andra planerade förändringar ska också förändringar i arbetsorganisationen riskbedömas. I undersökningsresultatet fördelas svaren i ungefär lika stora delar över skalan förutom bland de arbetsmiljöombud som instämmer helt i delaktigheten. Det är en större andel av arbetsmiljöombuden som ger negativa (40,3 procent) svar jämfört med de som ger positiva svar (29,4 procent), det finns alltså en mycket stor förbättringspotential i majoriteten av de undersökta arbetsplatsernas samverkan.

Delaktighet



De anställda informeras om kommande förändringar som rör arbetsmiljön

Information om kommande förändringar är nödvändigt för att skapa trygghet och förutsägbarhet hos medarbetarna, men också för att skapa förtroende för arbetsplatsens ledning. Informationen är också nödvändig för att medarbetarna ska kunna fatta beslut. Information bör ges i så god tid som möjligt och innehålla hur eventuell påverkan är tänkt att gå till. Lite mer än en fjärdedel av arbetsmiljöombuden ger negativa instämmanden i frågan.

Arbetsmiljön diskuteras mellan chef och anställd under medarbetarsamtalen

Arbetsmiljön är en gemensam angelägenhet och arbetet med att skapa en god arbetsmiljö ska involvera alla anställda. Ett bra sätt att både stämma av organisationen och att involvera anställda är att ta upp frågan löpande under medarbetarsamtalen mellan chef och anställd. På de flesta arbetsplatser verkar detta vara fallet, sex av tio arbetsmiljöombud har svarat positivt eller neutralt på frågan. Cirka en fjärdedel ger negativa betyg, vilket betyder att det finns mycket arbete för fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer att informera om vikten av att involvera de anställda i arbetsmiljöarbetet. Den här frågan har också den största andelen arbetsmiljöombud som svarat vet ej/ej aktuellt bland årets temafrågor.

De anställda är delaktiga i förändringar som rör den egna tjänsten

Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetstagarna ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. Att ha inflytande över den egna arbetssituationen är en viktig friskfaktor som kan förhindra ohälsa hos den enskilde. Därför är det oroväckande att tre av tio arbetsmiljöombud ger negativa instämmanden i påståendet att de anställda är delaktiga i förändringar som rör den egna tjänsten.

De anställda stimuleras till att vara delaktiga i arbetsplatsens arbetsmiljöarbete

Ett gott ledarskap uppfyller inte enbart lägstanivån från arbetsmiljölagen utan utvecklar också lagens intentioner. När de anställda stimuleras i att delta i arbetsmiljöarbetet sänder också arbetsgivaren en signal om att deras åsikter är viktiga för verksamheten, vilket skapar engagemang hos medarbetarna både för arbetsplatsen och för det egna arbetet. Tre av tio arbetsmiljöombud har gett positiva betyg, medan nästan fyra av tio arbetsmiljöombud har gett negativa instämmanden.

De anställda är delaktiga i förändringar som rör arbetsorganisationen

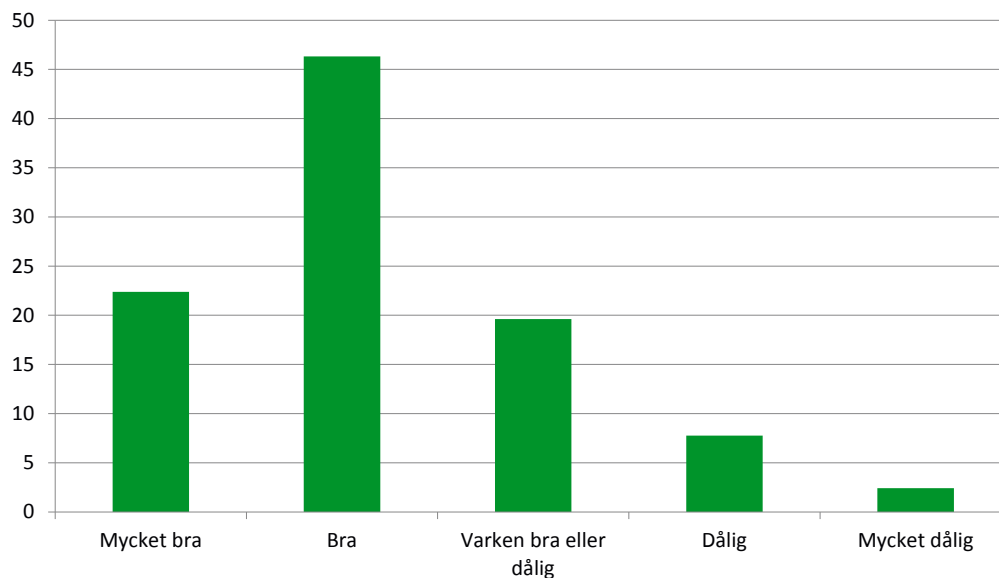
Relativt få arbetsmiljöombud instämmer i påståendet att de anställda är delaktiga i förändringar som rör den gemensamma arbetsorganisationen. Fortfarande verkar arbetsorganisationen ses som en för arbetsgivaren exklusiv angelägenhet, trots att arbetets organisering har en så kraftig påverkan på arbetsmiljön och den enskildes välbefinnande. Ett gemensamt ansvarstagande skapar både engagemang och lojalitet, samtidigt som en organisation har bättre möjlighet att utvecklas när alla är involverade i förbättringsarbete och har möjlighet att bidra med sina perspektiv. Påverkan, inflytande och delaktighet är viktiga aspekter av den psykosociala arbetsmiljön som tjänar på att belysas mer framöver.

De anställdas möjlighet att påtala brister i arbetsmiljön

En viktig grund i Arbetsmiljölagen är att arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan, och att medarbetarna ska kunna påtala brister i arbetsmiljön. Men hur öppet är klimatet för att diskutera arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen? Frågorna om öppenhet att påtala brister i arbetsmiljön ställdes första gången 2013.

Öppenhet att påtala brister den fysiska arbetsmiljön

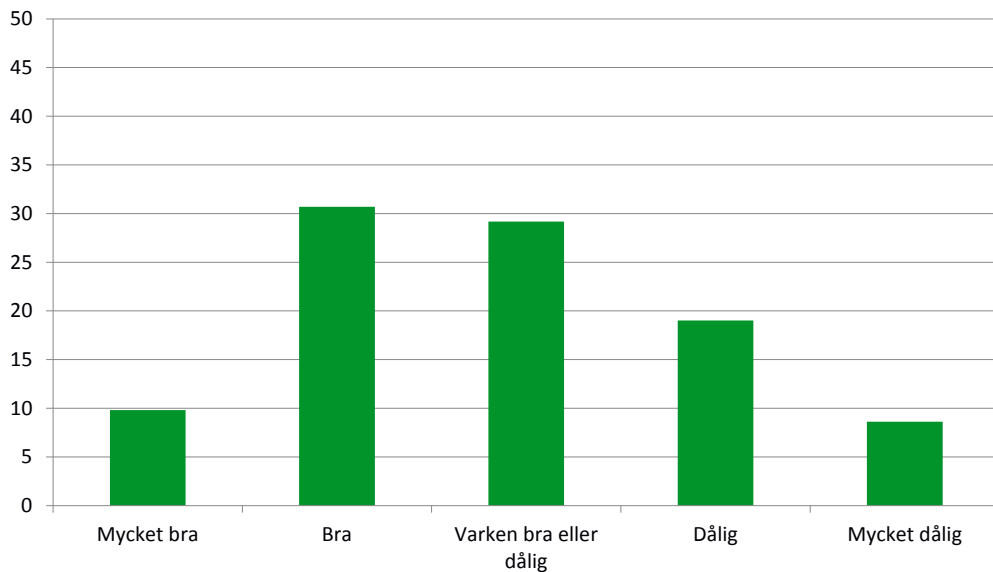
Hur bedömer du arbetsgivarens öppenhet när det gäller anställdas möjlighet att påtala risker eller brister i den fysiska arbetsmiljön?



Säkerhetskulturen på en arbetsplats påverkar hur ledningen och de anställda arbetar förebyggande med risker i arbetsmiljön. En bra säkerhetskultur kan många gånger förhindra att olyckor uppstår. En bärande del av att ha en bra säkerhetskultur på en arbetsplats är just de anställdas möjlighet att rapportera brister i säkerheten. När det gäller den fysiska arbetsmiljön så uppger två tredjedelar av de svarande att rapportering av brister tas emot på ett bra sätt från ledningen.

Öppenhet att påtala brister i den psykosociala arbetsmiljön

Hur bedömer du arbetsgivarens öppenhet när det gäller anställdas möjlighet att påtala risker eller brister i den psykosociala arbetsmiljön?



När det gäller den psykosociala arbetsmiljön så blir frågan om öppenhet kring att rapportera brister mycket sämre. Många gånger kan det finnas en förlegad syn om att kritik om brister i ledarskapet är en kritik mot arbetsgivaren eller arbetsgivarens representanters personliga karaktär, när det snarare handlar om brister i den gemensamma arbetsorganisationen. Så får det inte vara, ledarskap och psykosocial arbetsmiljö måste handla om delaktighet, och då ska det vara självklart att utan risk kunna rapportera brister som kan påverka de anställdas välmående. Att inte kunna påtala problem man möter i arbetet är ett arbetsmiljöproblem i sig.

Slutord

Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet

I förra årets undersökning såg vi ett stort tapp i förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete, innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt i hur arbetsmiljöombuden bedömde den psykosociala arbetsmiljön på sina arbetsplatser. Tappet är av storleken att det måste tas på allvar av alla inblandade aktörer. Årets undersökning bekräftar denna bild, det rör sig alltså inte om ett tillfälligt tapp i en enstaka mätning. Vad som orsakat detta är dock en svårare fråga att ge sig på och vi har i rapporten presenterat eventuella orsaker som kan härledas ur metoden. Men vi som arbetat med Arbetsmiljöbarometern 2014 är mer övertygade om att det faktiskt har hänt något med arbetsmiljön än vad vi förra året misstänkte, men inte fullt ut befarade. Samtidigt har vi också sett att förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete har påverkan på hur god den fysiska och psykosociala arbetsmiljön bedöms vara.

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

Men det finns en viktig poäng just med att undersöka dessa arbetsplatser. Om trenden är att arbetsmiljön försämras på de undersökta arbetsplatserna, hur ser det då egentligen ut i övriga samhället? Bra arbetsmiljö i den svenska modellens kärna normerar och spiller över till de mindre etablerade delarna av arbetsmarknaden. När det finns bra arbetsmiljö att peka på och sträva efter, då är det också lättare för övriga arbetstagare att ställa högre krav på sina egna förhållanden.

Det tar tid att bygga upp ett bra arbetsmiljöarbete. När uppbyggandet avslutas, så lever resultatet vidare eftersom säkerhetskultur och arbetsmiljökunskap finns kvar i organisationen. Men tillförs inget nytt så försvinner även detta med tiden. Vi lever nu på tidigare satsningar som gjorts för arbetsmiljön, men om inget ytterligare görs så finns det ingen anledning att tro att trenden mot ett försämrat arbetsmiljöarbete kommer att avta.

Efter valet 2014 har en ny regering tillträtt och i den budget som föreslås riksdagen finns en delvis ny inriktning för den statliga arbetsmiljöpolitiken. Unionen gläds av att Arbetsmiljöverket i budgeten föreslås få ett ökat årligt anslag på 60 miljoner⁴, något som är mycket välkommet för en ansträngd myndighet som i flera år tvingats minska sin inspektionsverksamhet. Arbetsmiljöverket har under 2013 och 2014 infört en ny regional organisation som ytterligare minskat möjligheterna för inspektörerna att specialisera sig på vanligt förekommande branscher inom det geografiska området då antalet kontor minskat. Kontaktytan till arbetsplatserna har på så sätt försvagats.

Arbetsmiljöinspektionerna är viktiga, inte som en åtgärd för att straffa dåliga arbetsgivare, utan för att skapa en positiv närvaro på nya arbetsplatser och pedagogiskt visa hur ett effektivt arbetsmiljöarbete kan skapas. Förutom en ökad inspektionsverksamhet ser Unionen mycket positivt på att det tillförs ytterligare medel till RSO/RAMO-verksamheten, något som inte skett på nästan ett decennium. RAMO-verksamheten är mycket effektiv och är ett bra verktyg för att skapa engagemang i arbetsmiljöarbetet och för att hjälpa nya arbetsplatser att komma igång med sin arbetsmiljöverksamhet.

4 Prop. 2014/15:1, utgiftsområde 14, 5. Arbetsliv

Men de sjunkande nivåerna i förekomsten av och innehållet i systematiskt arbetsmiljöarbete kan aldrig reduceras till enbart en statlig angelägenhet. Parterna på arbetsmarknaden har det främsta ansvaret för att främja ett gott arbetsmiljöarbete i samverkan. Det finns en stark intressegemenskap mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer i att skapa en god och hållbar arbetsmiljö för samtliga anställda. 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 i den internationella konkurrensen.

Samverkan och delaktighet

Årets undersökning har temat samverkan och delaktighet. Skälet till varför vi valde att just sätta fokus på dessa frågor är signaler från förbundets förtroendevalda om att arbetsmiljöarbetet allt oftare blir en angelägenhet för experter. I takt med att specialiseringen i arbetslivet ökar har det också blivit vanligare med särskilda HR-funktioner vid arbetsplatserna. Det är positivt att allt fler arbetsplatser får en mer professionell hantering av personalfrågorna, men det får inte ske till priset att arbetsmiljön enbart blir deras ansvar.

Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön, men att arbetet ska ske i samverkan med personalen och personalens representanter. När personalen och dess representanter involveras blir arbetsmiljöarbetet en angelägenhet för hela arbetsplatsen och för arbetsorganisationen. Arbetsmiljöarbetet blir då integrerat i beslutsorganisationen och i de anställdas vardag, vilket leder till att perspektiv som annars inte lyfts kan uppmärksammas och åtgärdas.

Resultaten från årets undersökning visar att på det stora hela är samverkan och delaktighet något som verkar fungera väl, med en stor del av arbetsmiljöombuden som instämmer eller ger neutralt omdöme åt sitt inflytande och sin möjlighet till påverkan i arbetsmiljöarbetet. Men trots att det fungerar tillfredsställande på många av de undersökta arbetsplatserna är det många arbetsmiljöombud som verkar uppgivna i sina svar. När en arbetsgivare inte tar personalens valda representanter på allvar missar de bara inte en värdefull resurs i arbetsmiljöarbetet, de visar också att de inte tar sin personal på allvar. Detta är en fråga för parterna på arbetsmarknaden att arbeta vidare med och diskutera vilka åtgärder och informationsinsatser som kan behövas för att lyfta resultaten.

Organisatorisk och social föreskrift

Det har blivit allt mer uppenbart att avsaknaden av föreskrifter som preciserar arbetsgivarens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön gör att frågor som stress och arbetsbelastning hamnar i skymundan i arbetsmiljöarbetet. Detta syns särskilt väl i Arbetsmiljöbarometern, där den psykosociala arbetsmiljön konsekvent bedöms vara sämre än vad den fysiska är. Unionen välkomnade därför Arbetsmiljöverkets initiativ till att ta fram en föreskrift för organisatoriska och sociala förhållanden.

Den psykosociala arbetsmiljön verkar ha försämrats de senaste åren och detta verkar ha en koppling till att förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete minskar. Trenderna mot en försämring av SAM och av den psykosociala arbetsmiljön börjar samtidigt som sjukskrivningstalen återigen börjat stiga. Idag är psykisk ohälsa den vanligaste sjukskrivningsorsaken, något som generellt leder till längre sjukskrivningsperioder än vad fysiska arbetsskador ofta gör. En stor del av den psykiska ohälsan är troligen arbetsrelaterad och möts därför bäst med ett aktivt förebyggande arbete på arbetsplatsen. Brister i den psykosociala arbetsmiljön måste undersökas, riskbedömas, åtgärdas och följas upp. Det finns alltså stora vinster att hämta, med ett bättre förebyggande arbetsmiljöarbete på den psykosociala sidan, för de anställdas välbefinnande, för arbetsgivarens sjuklönekostnader och för samhällets socialförsäkringssystem.

Arbetsmiljöverket har i skrivande stund skickat ut ett förslag till ny organisatorisk och social föreskrift på remiss till arbetsmarknadens parter.⁵ Remisstiden löper fram till mitten av december 2014. På det stora hela är Unionen mycket nöjd med hur förslaget är utformat, men ser några förbättringsmöjligheter för att föreskriften ska leda till önskad förändring i arbetsförhållandena. Föreskriften måste tydligare:

- Innehålla sanktioner vid bristfällig efterlevnad
- Betona föreskriftens koppling till psykosocial arbetsmiljö
- Innehålla kunskapskrav för alla i arbetsledande ställning om organisatorisk och social arbetsmiljö
- Ha en bättre koppling till arbetsplatsens arbetsmiljöpolicy
- Betona arbetsgivarens ansvar att motverka tillgänglighetens negativa konsekvenser
- Klargöra arbetsgivarens ansvar vid kränkande behandling, bland annat utredningsansvaret och skyndsamhet i stödet till de som utsatts för kränkande behandling

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 stärkt sambanden om arbetstidernas påverkan på hälsan de senaste åren⁶, så har förekomsten av så kallat systematiskt arbetstidsarbete minskat under de åren vi ställt frågan. De senaste åren har de svenska företagen haft mycket övertidsarbete, något som varit särskilt tydligt för tjänstemän i privat sektor.⁷ 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 journalföringen av jourtid, mertid och övertid samt påtalar arbetstidsavtalens skrivningar om skyldigheten att föra dessa anteckningar.

5 http://www.av.se/dokument/afs/exremisser/remissforslag_organisatoriska.pdf

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

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

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

Regeringens budgetproposition 2014/15:1

Arbetsmiljöverkets externremiss september 2014: Föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö http://www.av.se/dokument/afs/exremisser/remissforslag_organisatoriska.pdf

Rapport 2014:22, "Sjukfrånvaro och psykiska diagnoser", inspektionen för socialförsäkringar (ISF)

Unionens rapporter och skrifter

Unionen (2009), "Må bra på och av jobbet", Unionens arbetsmiljöplattform

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

Annelie Carlberg och Börje Sjöholm (2012), "Arbetsmiljöbarometern 2012", Unionen

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

Daniel Gullstrand och Tobias Brännemo (2013), "Arbetsmiljöbarometern 2013", Unionen

Åsa Märs (2007), "Nya ägare, -nya utmaningar", Unionen

Ring Unionen

0770-870 870

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

På vår hemsida hittar du information om det mesta som rör ditt arbetsliv. Välkommen in på unionen.se.

UNIONEN

Olof Palmes gata 17, 105 32 Stockholm

VI FINNS I: Borlänge, Borås, Gävle, Göteborg, Helsingborg, Jönköping, Kalmar, Karlshamn, Karlstad, Linköping, Luleå, Malmö, Norrköping, Skellefteå, Skövde, Stockholm, Sundsvall, Södertälje, Trollhättan, Umeå, Uppsala, Visby, Åsterås, Växjö, Örebro