

Arbetsmiljöbarometern

November 2013



Förord

Arbetsmiljöbarometern är en återkommande undersökning där Unionens arbetsmiljöombud tillfrågas om hur de bedömer arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på sin arbetsplats. I årets undersökning minskar förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete ytterligare jämfört med toppen 2009 och 2010. Arbetsmiljöombuden är dessutom mer kritiska till det arbetsmiljöarbete som bedrivs i år jämfört med tidigare.

Varje Arbetsmiljöbarometer har ett tema. I år har vi riktat särskild uppmärksamhet på de psykosociala frågorna. Unionens medlemmar upplever i allt större utsträckning det som kallas för det gränslösa arbetslivet, där balansen mellan arbete och fritid luckras upp. I det gränslösa arbetslivet minskar många gånger de fasta kontrakten och reglerna i betydelse, medan det informella och de psykosociala frågorna ökar i vikt. Årets resultat visar att i samtliga fall så bedöms den psykosociala arbetsmiljön och förekomsten av psykosociala arbetsmiljöfrågor i arbetsmiljöarbetet vara sämre än när det handlar om fysiska, mer synliga risker.

De psykosociala frågorna är mycket angelägna att arbeta vidare med. Sedan några år tillbaka ökar återigen sjukskrivningarna i samhället. Jämfört med tidigare är det sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa som idag är den vanligaste orsaken. När det gäller det mänskliga lidandet är psykisk ohälsa 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 hjälpa innan det är för sent.

Under året har Arbetsmiljöverket 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. En bra psykosocial föreskrift skulle ge arbetsmiljöombuden de verktyg som krävs för att företräda de anställda på arbetsplatserna, samt ge arbetsgivarna vägledning 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.

Niklas Hjert,

Förhandlingschef, Unionen

Innehållsförteckning

Förord.....	3
Sammanfattning.....	5
Om arbetsmiljöbarometern.....	6
Bakgrund.....	6
Metod.....	6
Om svaren i undersökningen.....	6
Unionen om arbetsmiljöombud.....	8
Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden.....	9
Om arbetsmiljöombuden.....	9
Om arbetsplatsen.....	10
Arbetsgivaren och arbetsmiljön.....	14
Det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	17
Unionen om systematiskt arbetsmiljöarbete.....	20
Riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet.....	21
Unionen om riskbedömning.....	21
Företagshälsovård och rehabilitering.....	25
Unionen om företagshälsovård.....	25
Systematiskt arbetstidsarbete.....	29
Temadel: den psykosociala arbetsmiljön.....	34
Konflikter och mobbning.....	38
Slutord.....	41
Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	41
Det behövs en psykosocial föreskrift.....	42
Systematiskt arbetstidsarbete.....	43
Referenser.....	44

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. Den fysiska arbetsmiljön har hamnat på topp tre för första gången sedan mätningarna startade.
- Arbetsmiljön och förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete förbättras och når en topp 2009 och 2010 men har därefter försämrats. I 2013 års undersökning är minskningen större än föregående år och en större andel svarar ”ja delvis” istället för ”ja” på frågan om det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet tappar i kvalitet jämfört med tidigare år.
- Större arbetsplatser bedöms vara generellt sett bättre när det gäller arbetsmiljön och förekomst av arbetsmiljöarbete, med några frågor som undantag.
- Förekomsten av företagshälsovård på arbetsplatserna verkar vara stabil, däremot försämras företagshälsovårdsavtalens innehåll över tid.
- Det som i undersökningen kallas för systematiskt arbetstidsarbete verkar minska trots starka kopplingar mellan arbetstid och arbetsmiljö
- De svarande i årets arbetsmiljöundersökning har något kortare erfarenhet som arbetsmiljöombud än vad de svarande hade förra året.

Om arbetsmiljöbarometern

Bakgrund

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

Inför årets upplaga har samtliga frågor gått igenom, där några har tagits bort och andra har tillkommit. Ambitionen har varit att ta bort frågor som upplevs som krångliga, frågor som inte används 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 förra årets undersökning, till 34 i år. I framtiden kommer vi att ha en fast enkät, en rörlig enkät som ställs löpande vart tredje år för att kunna följa trender, samt en temadel unik för varje undersökning. Förutom detta har enkäten strukturerats om för att närbesläktade frågor ska hamna på samma ställe i undersökningen.

Nytt för i år är också att undersökningen använder sig av Unionens 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 i år också kunnat 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 de psykosociala arbetsmiljöfrågorna.

När man läser Arbetsmiljöbarometern är det också 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. 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.

Metod

Arbetsmiljöbarometern är en återkommande totalundersökning som i år består av 34 frågor som skickas ut till samtliga registrerade arbetsmiljöombud hos Unionen i samarbete med undersökningsföretaget IPSOS. Enkäten skickades ut 16 september tillsammans med ett brev och var öppen fram till och med den 29 september. De som inte svarat fick sammanlagt två påminnelser.

Av våra inrapporterade arbetsmiljöombud var det 122 som saknade registrerad e-postadress. Totalt fick 5454 arbetsmiljöombud undersökningen. Sammanlagt var det 2219 svarande som

slutförde enkäten och av dessa var 2187 giltiga efter att 30 personer som uppgav att de inte var arbetsmiljöombud längre sällades bort. Svarsfrekvensen för hela undersökningen var 40,1 procent, detta är lägre än förra årets svarsfrekvens på 45,6 procent men måste ändå ses som god mot bakgrund av att detta är en totalundersökning

Där det har varit relevant för 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

Alla svar redovisas som andel i procent av de svarande.

Om svaren i undersökningen

I år har vi på flera av frågorna sett försämrade resultat jämfört med tidigare barometrar. Särskilt tydligt syns detta i frågan om det systematiska arbetsmiljöarbetet samt hur det bedrivs. 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 arbetsmiljöombud med kortare erfarenhet 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 svarat på enkäten jämfört med förra året. Samtidigt är det färre i gruppen som har varit arbetsmiljöombud i fler 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 i år. 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 kan spegla av sig på resultatet.

Arbetsmiljön har blivit sämre

Ytterligare en förklaring till varför svaren är mer negativa i år 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:

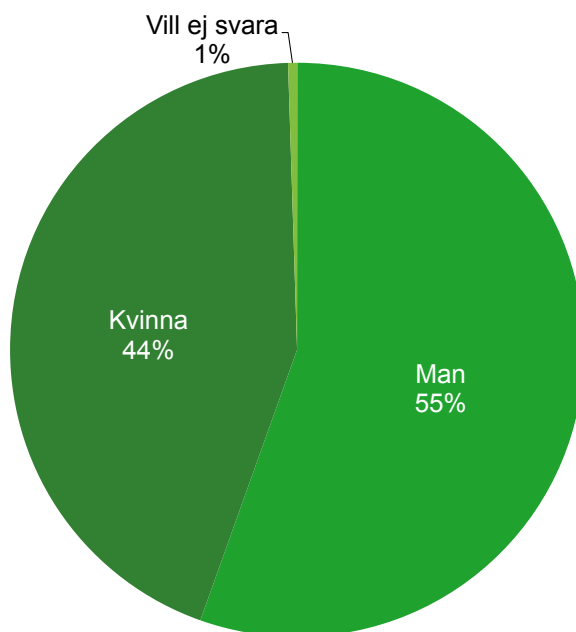
- Unionens arbetsmiljöombud utses av Unionens klubb på arbetsplatsen men verkar för samtliga arbetstagare, eventuellt inom överenskommet skyddsområde.
- Saknas klubb är det Unionens regionkontor som i samverkan med berörda medlemmar utser arbetsmiljöombud.
- Anmälan av arbetsmiljöombud sker till arbetsgivaren 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

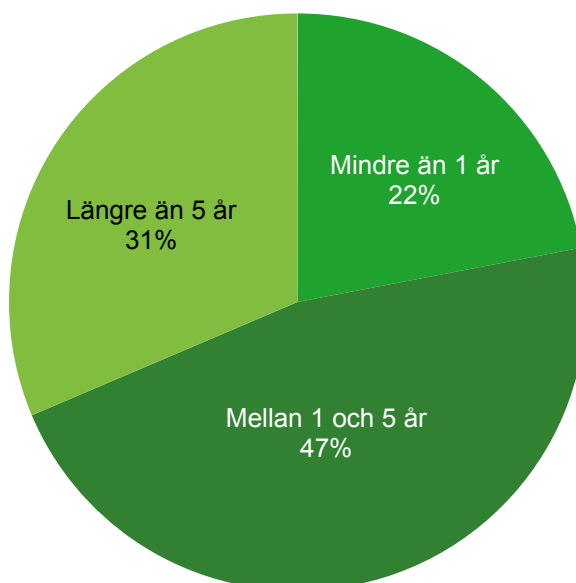
Om arbetsmiljöombuden

Antal arbetsmiljöombud som svarat på enkäten 2187.

Fördelning mellan kvinnor och män

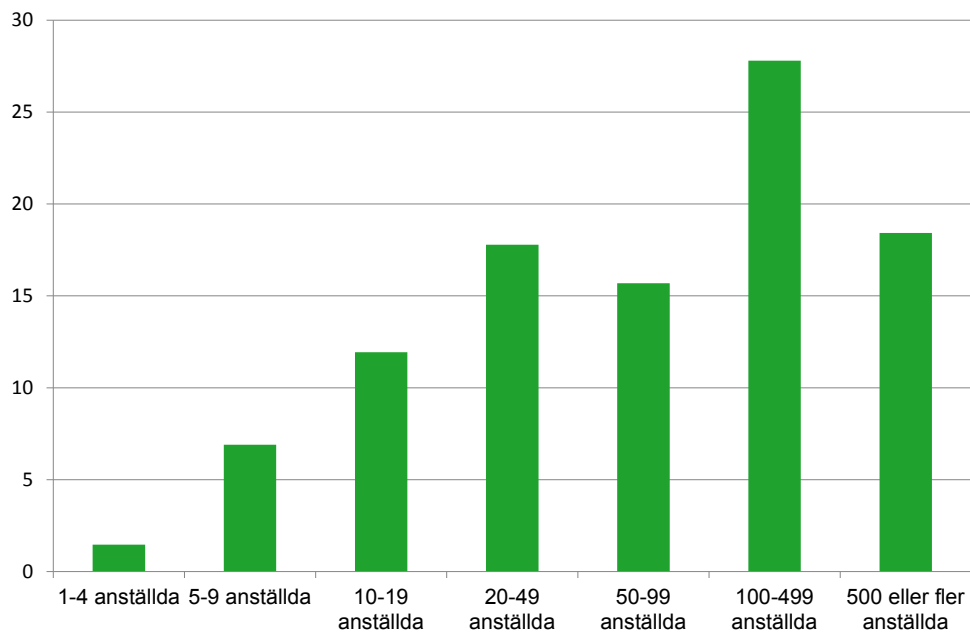


Antal år som arbetsmiljöombud



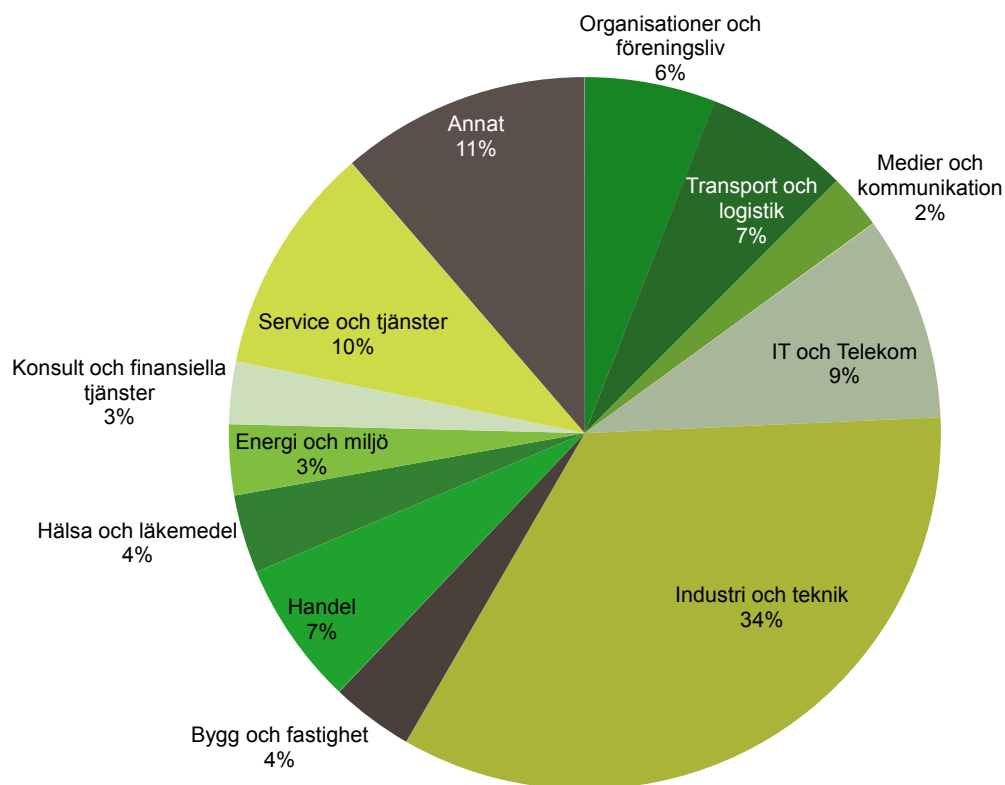
Om arbetsplatsen

Hur många anställda finns det totalt på arbetsplatsen?



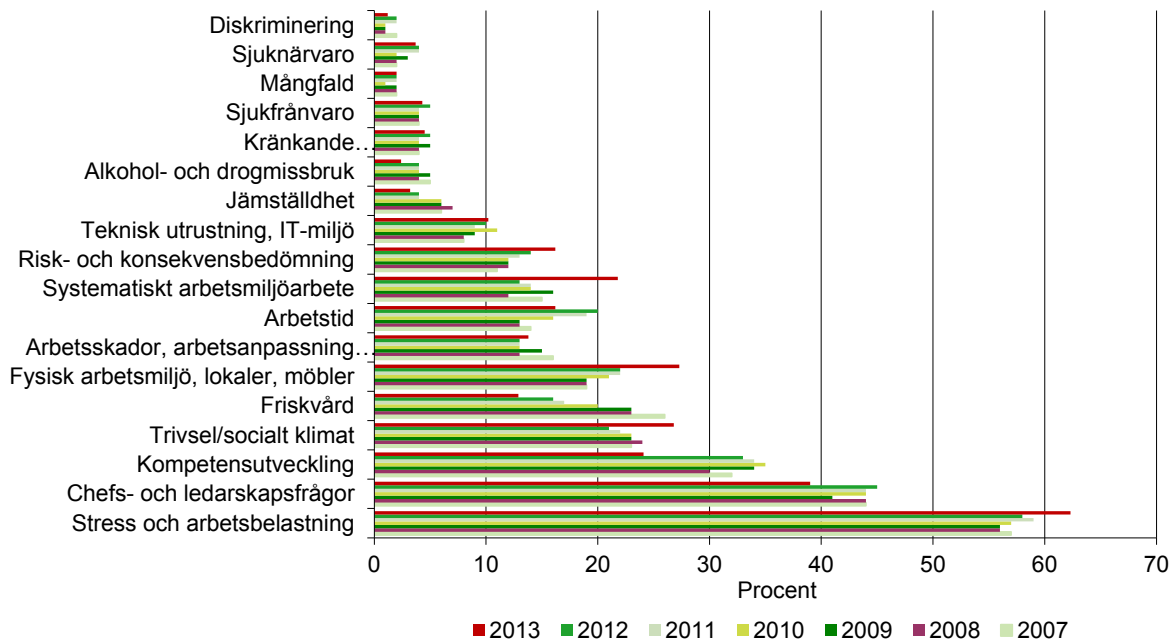
Branschtillhörighet

Fråga: Vilken bransch beskriver bäst din arbetsplats?



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.



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. I år har dock frågan om fysisk arbetsmiljö, lokaler och möbler klättrat upp till topp tre. Övriga frågor som har flyttat fram sina positioner är SAM och Trivsel/socialt klimat. Kompetensutveckling har tidigare legat i topp tre, men har i år tappat i prioritering.

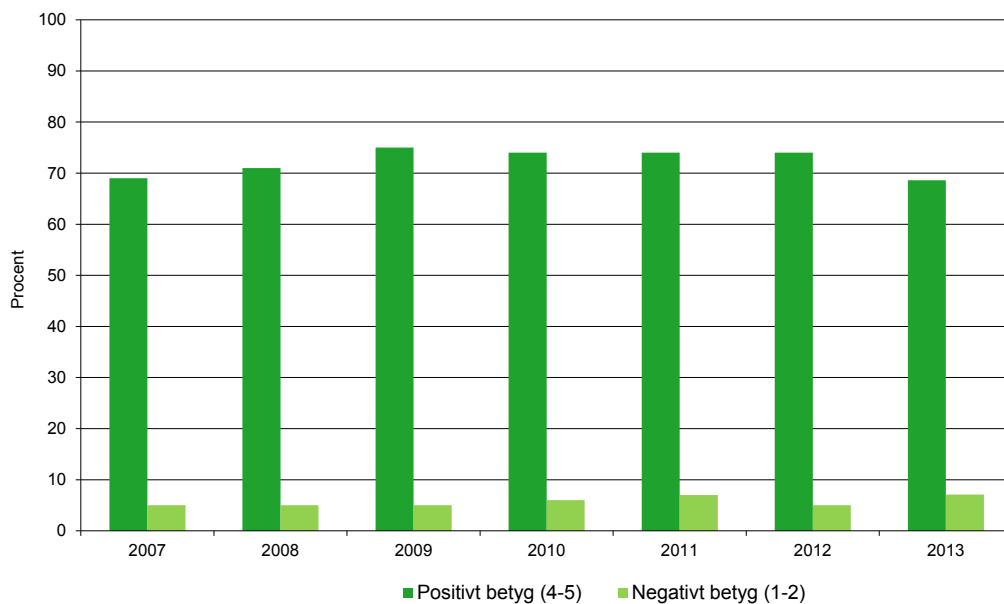
Att den fysiska arbetsmiljön kommer tillbaka som en viktig fråga att arbeta med kan ha att göra med trenden mot att fler arbetsplatser väljer att införa kontorslandskap och flexkontor eller aktivitetsbaserade kontor, som felaktigt införda kan bli ett arbetsmiljöproblem. Viktigt vid övergång till andra kontorsformer är att det alltid måste genomföras rejäla riskbedömningar samt att processen är öppen och bjuder in de anställda till delaktighet.

Topp tre – viktiga arbetsmiljöfrågor efter bransch

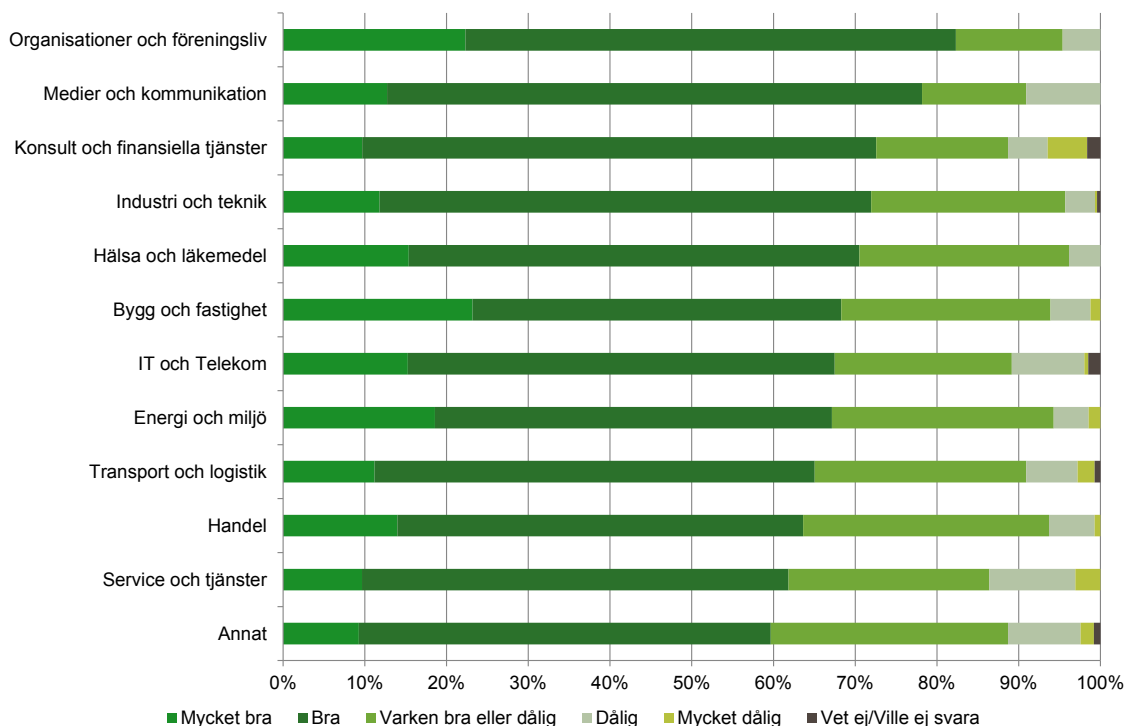
	Arbetsstad	Chefs och ledarskapsfrågor	Fysisk arbetsmiljö, lokaler och möbler	Kompetensutveckling	Stress och arbetsbelastning	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Trivsel/socialt klimat
Organisationer och föreningsliv	32%	41%	23%	18%	67%	18%	21%
Transport och logistik	28%	36%	27%	24%	54%	20%	24%
Medier och kommunikation	15%	40%	33%	13%	65%	35%	38%
IT och Telekom	19%	33%	35%	28%	62%	22%	25%
Industri och teknik	11%	41%	25%	25%	62%	23%	28%
Bygg och fastighet	10%	41%	23%	23%	55%	28%	32%
Handel	21%	34%	30%	30%	64%	17%	23%
Hälsa och läkemedel	15%	47%	19%	19%	72%	21%	29%
Energi och miljö	9%	34%	27%	23%	57%	30%	24%
Konsult och finansiella tjänster	15%	40%	27%	40%	71%	16%	23%
Service och tjänster	19%	32%	28%	18%	63%	19%	30%
Annat	15%	46%	31%	24%	63%	20%	27%

Hur bedömer arbetsmiljöombuden arbetsmiljön?

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

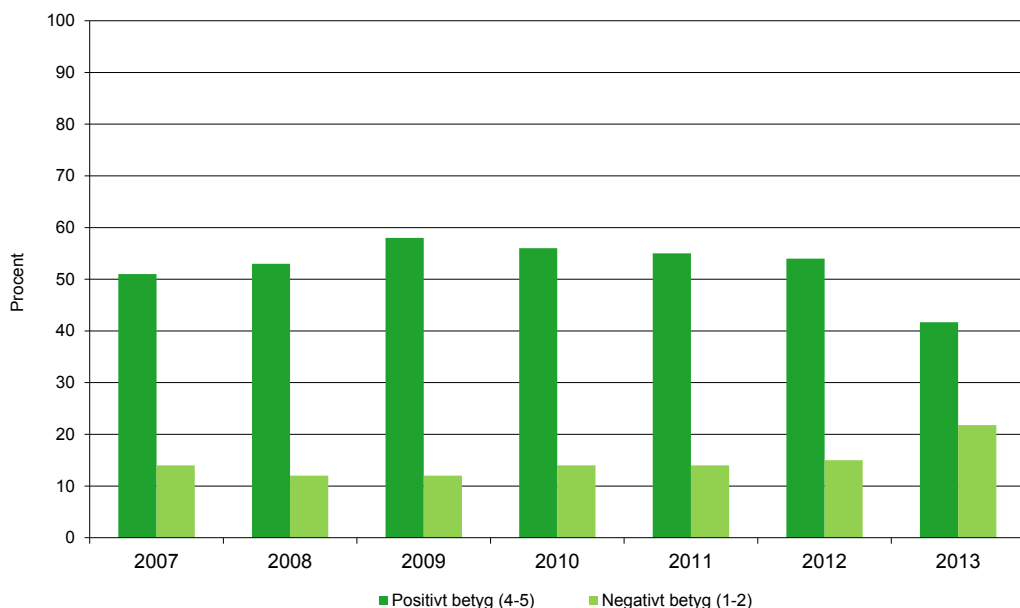


Den fysiska arbetsmiljön ligger rätt stabilt över åren men andelen positiva betyg har minskat något i år i förhållande till tidigare år. I den första frågan, där arbetsmiljöombuden bedömer vilka frågor som är viktigast att arbeta med, har den fysiska arbetsmiljön kommit upp som en av de tre viktigaste frågorna att arbeta med. Den fysiska arbetsmiljön bedöms som mest positiv inom branscherna "Organisationer och föreningsliv" samt "Medier och kommunikation".



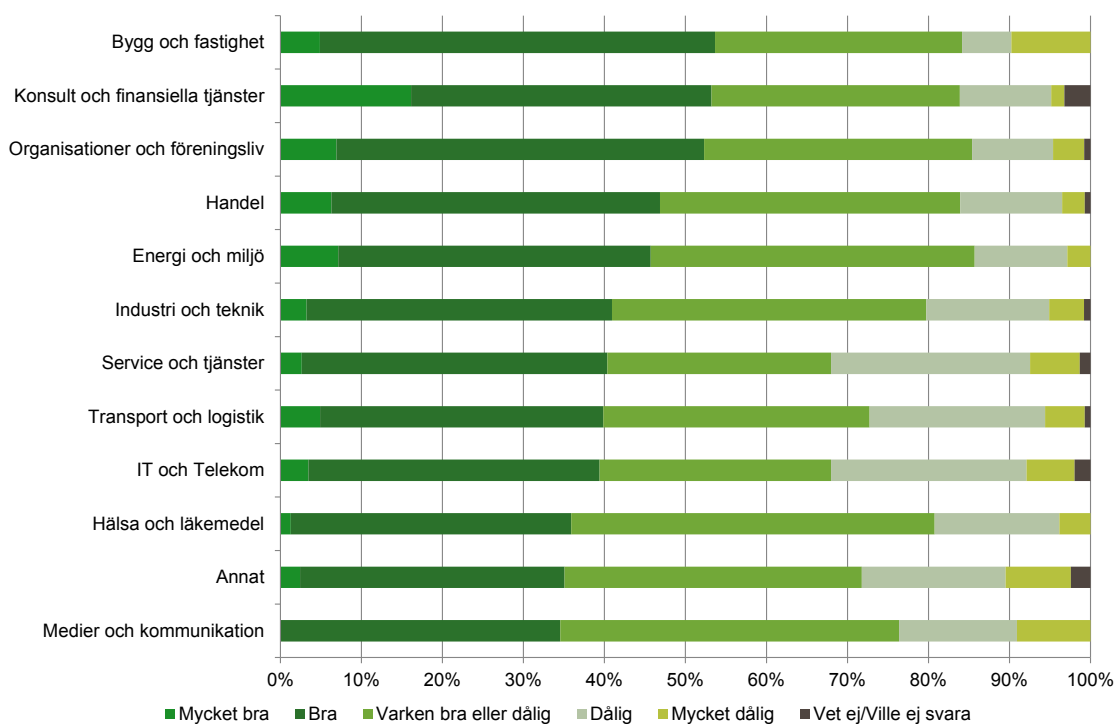
Den psykosociala arbetsmiljön

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



Den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara sämre än den fysiska arbetsmiljön. I år har det skett en minskning i andelen positiva betyg från arbetsmiljöombuden och andelen som ger negativa betyg har ökat. Förändringen är i år större än vad det brukar vara mellan åren, men det är återigen viktigt att komma ihåg att det kan finnas flera faktorer bakom den försämring vi ser här. Som mest positiv bedöms den psykosociala arbetsmiljön vara inom "Bygg och fastighet", "Konsult och finansiella tjänster" samt "Organisationer och föreningsliv."

Psykosociala arbetsmiljön efter bransch

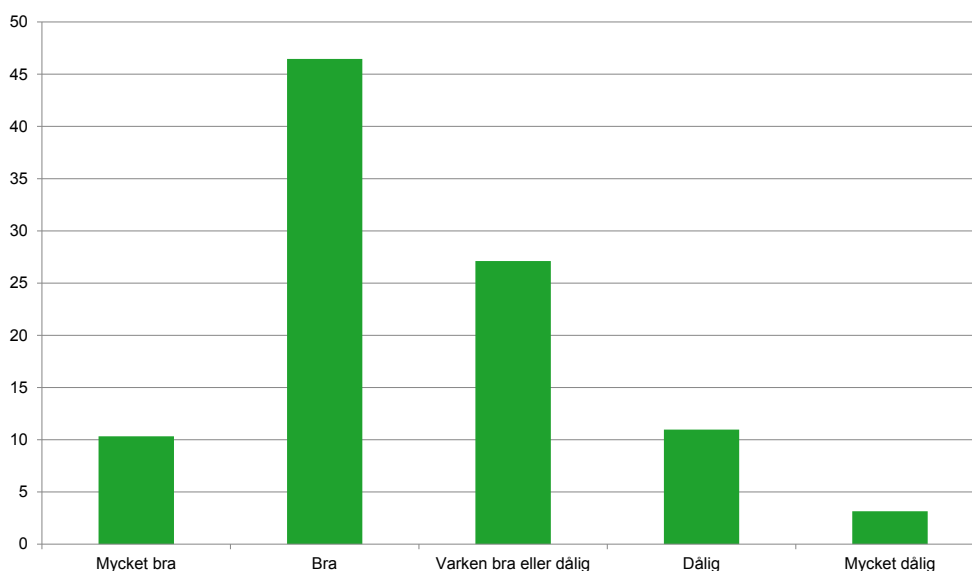


Arbetsgivaren och arbetsmiljön

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? 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 hur arbetsmiljöombuden uppskattar arbetsgivarens kunskap om risker i arbetsmiljön och öppenhet för att påtala brister är nya för i år och därför finns ingen möjlighet att jämföra med tidigare år.

Arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön

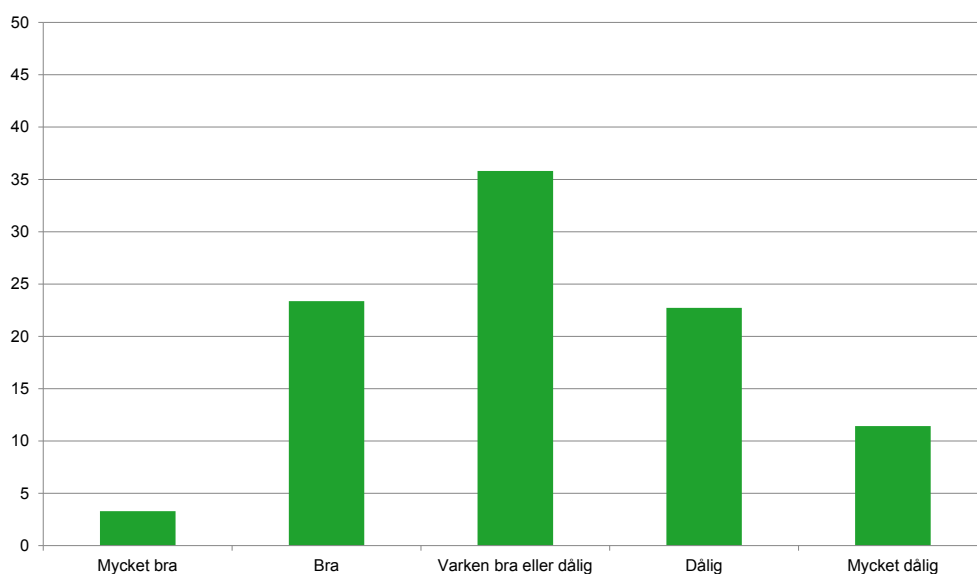
Fråga: Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön?



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 om 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 företagets storlek.

Arbetsgivarens kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön

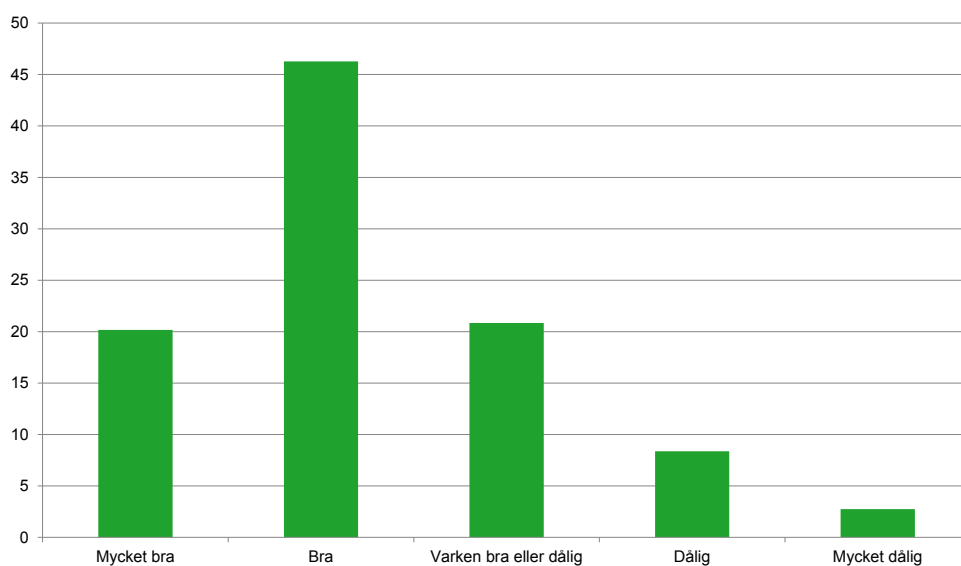
Fråga: Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön?



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. Många av de arbetsmiljöproblem som tjänstemännen möter i sitt arbetsliv handlar om den psykosociala arbetsmiljön, och många av de sjukskrivningar som rapporteras från Försäkringskassan 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.

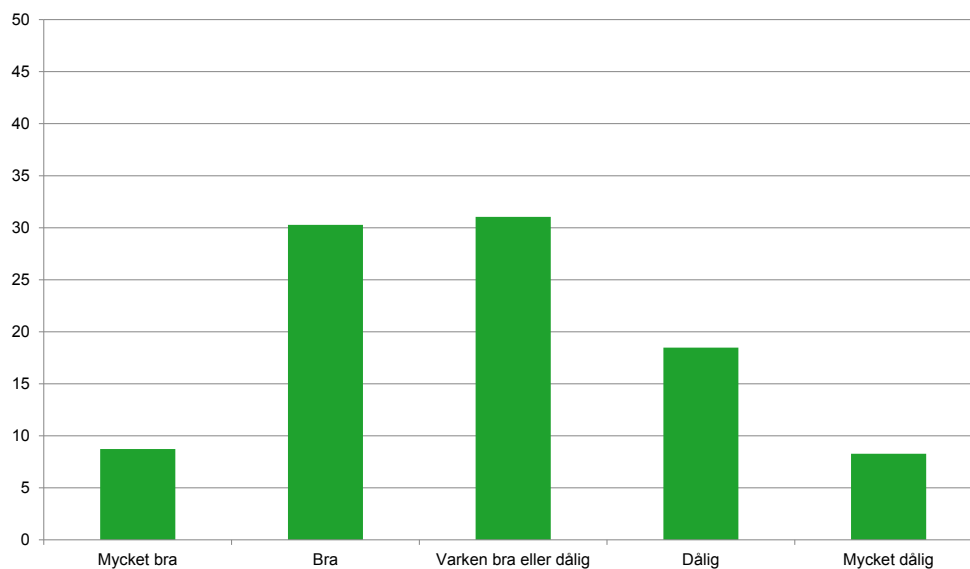
Öppenhet om att påtala brister i arbetsmiljön

Fråga: 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.

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



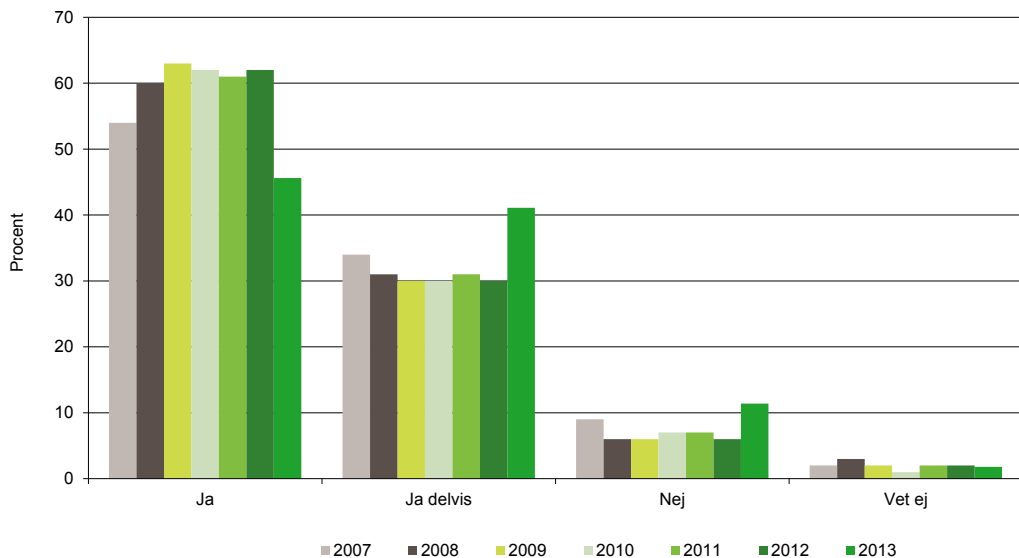
När det gäller den psykosociala arbetsmiljön så blir frågan om öppenhet kring att rapportera brister mycket sämre. Många gånger kan det finnas en förlegad syn om att ledningen själv ska leda och fördela arbetet och att kritik om brister i ledarskapet då ses som en kritik mot arbetsgivaren eller arbetsgivarens 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.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet behandlas i Arbetsmiljöverkets föreskrift från 2011, att arbetsmiljöarbetet ska bedrivas så att man systematiskt undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön på en arbetsplats. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men arbetet ska bedrivas i samverkan med arbetstagarna eller deras representanter på arbetsplatsen. 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. Det ligger i hela samhällets intresse att det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar fler arbetsplatser och håller en hög kvalitet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Fråga: Bedrivs det ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?



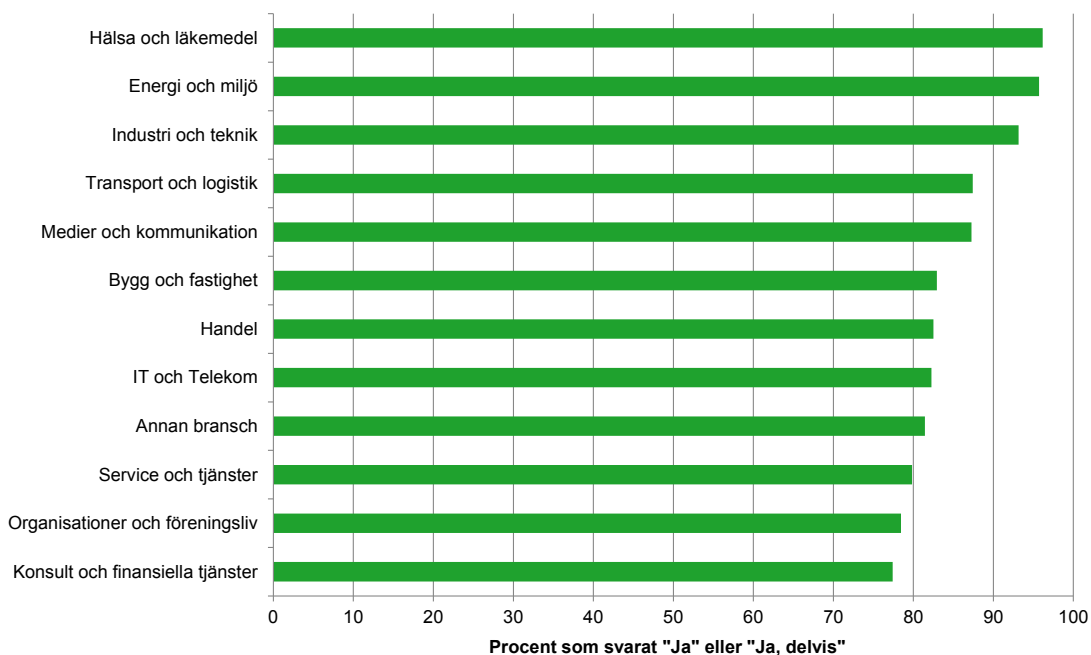
Frågan om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har varit ett av huvudnumren i Unionens arbetsmiljöbarometrar. Under åren har förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete ökat något men legat relativt stabilt. I år har dock andelen arbetsmiljöombud som uppger att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete fallit med cirka 15 procentenheter, samtidigt som de som svarar "Ja, delvis" har ökat med cirka 10 procentenheter. Som vi skrivit under metodavsnittet innan så finns det ett antal möjliga förklaringar till varför det har skett en så stor förändring mellan 2012 och 2013. Frågan ligger inte längre först i enkäten, men om det skulle vara så att förekomsten av SAM har minskat i den utsträckningen som svaren visar så är det anmärkningsvärt. Att få igång SAM på fler arbetsplatser måste ha 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. Däremot verkar det som att SAM har tappat i kvalitet på de arbetsplatser där det bedrivs. Summan av arbetsmiljöombuden som svarat "ja" och "ja, delvis" har gått från 92 procent 2012, till 87 procent i årets undersökning.

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 handlar om de största arbetsplatserna, de som har mer än 500 anställda så är det 97 procent av arbetsmiljöombuden som svarat att SAM bedrivs på arbetsplatsen.

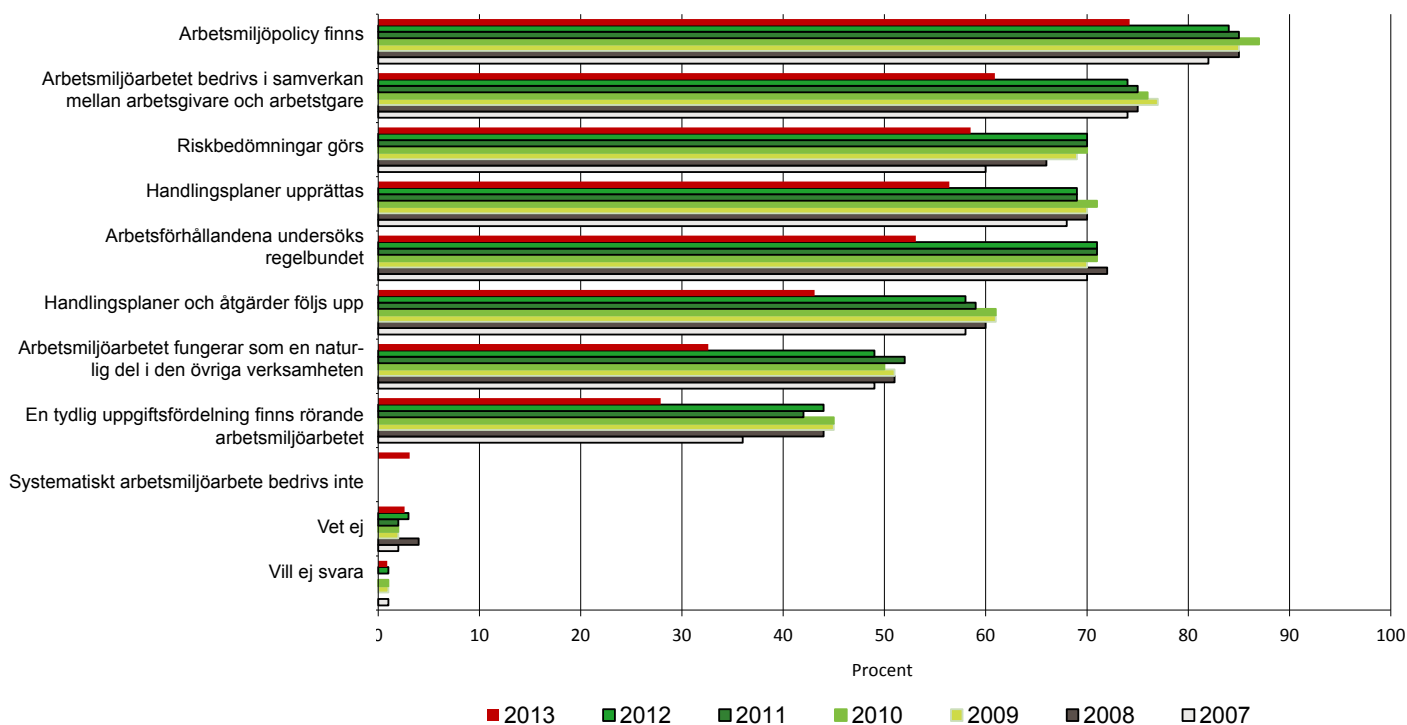
När det gäller SAM uppdelat efter bransch, så kan vi se att förekomsten av SAM är som mest förekommande inom branscherna "Hälsa och läkemedel" samt "Energi och miljö"

Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?



Vad ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

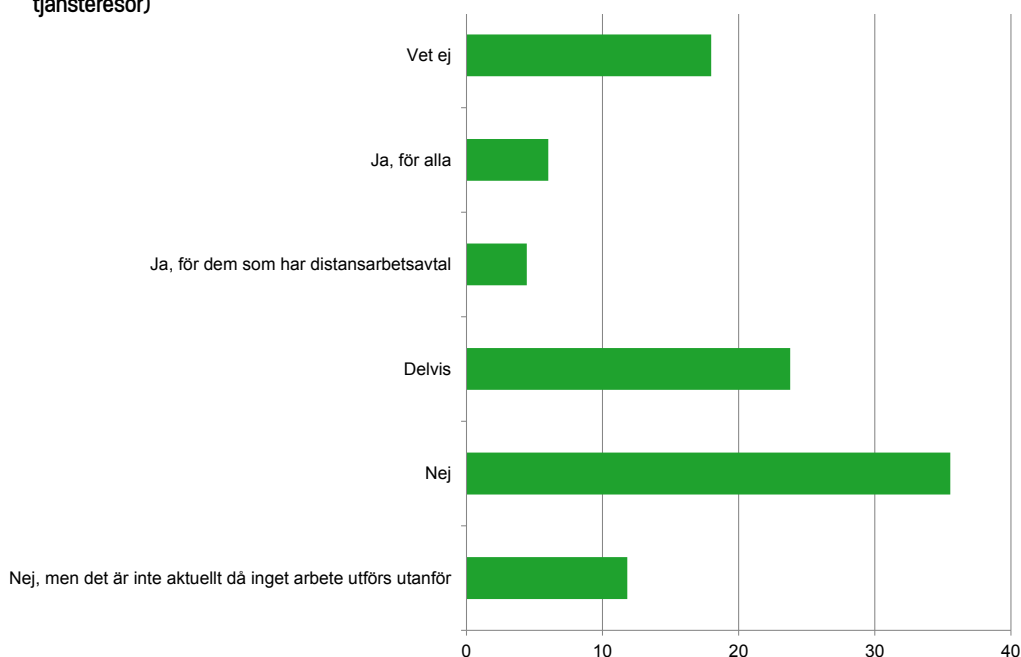
Fråga: Markera de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats:



När vi ställt frågor om vad som ingår i SAM så syns det även här att arbetsmiljöombuden är mer kritiska i år. Detta kan också vara en av förklaringarna till varför fler har svarat ”ja, delvis” på frågan om det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

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)



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. 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.

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

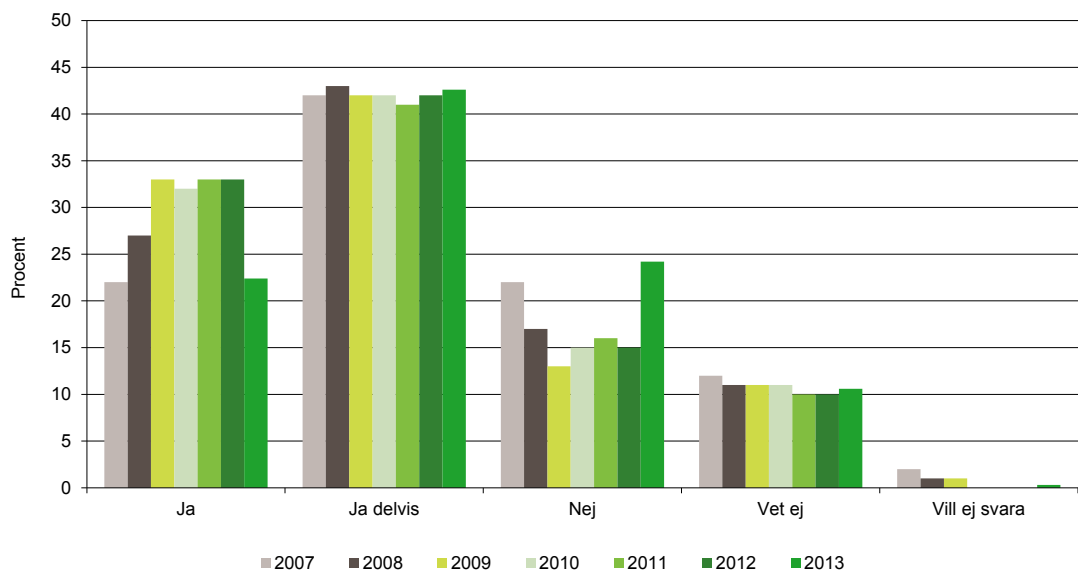
Riskbedömningen är en av grundpelarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med en riskbedömning med kvalitet förebyggs ohälsa och risker och brister i arbetsmiljön uppmärksammas och kan åtgärdas innan något händer. En investering i en ordentligt utförd riskbedömning är väl använda resurser.

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?

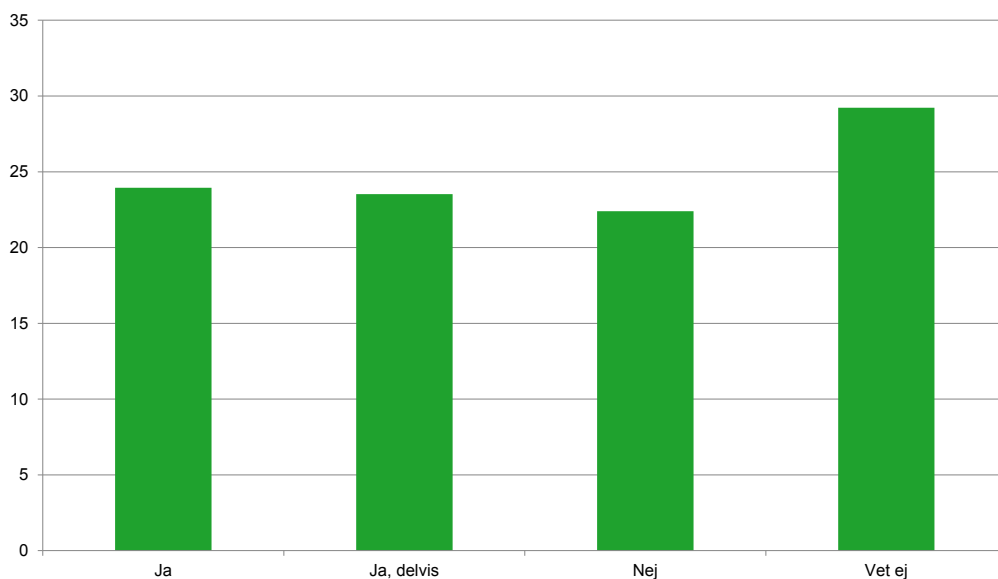
Fråga: Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?



Samma trend som vi sett vid svaren om det systematiska arbetsmiljöarbetet syns också när det gäller riskbedömningar inför planerade förändringar på arbetsplatsen. Arbetsmiljöombuden är mer kritiska i år med sin bedömning av arbetsplatsernas riskbedömningar. 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?

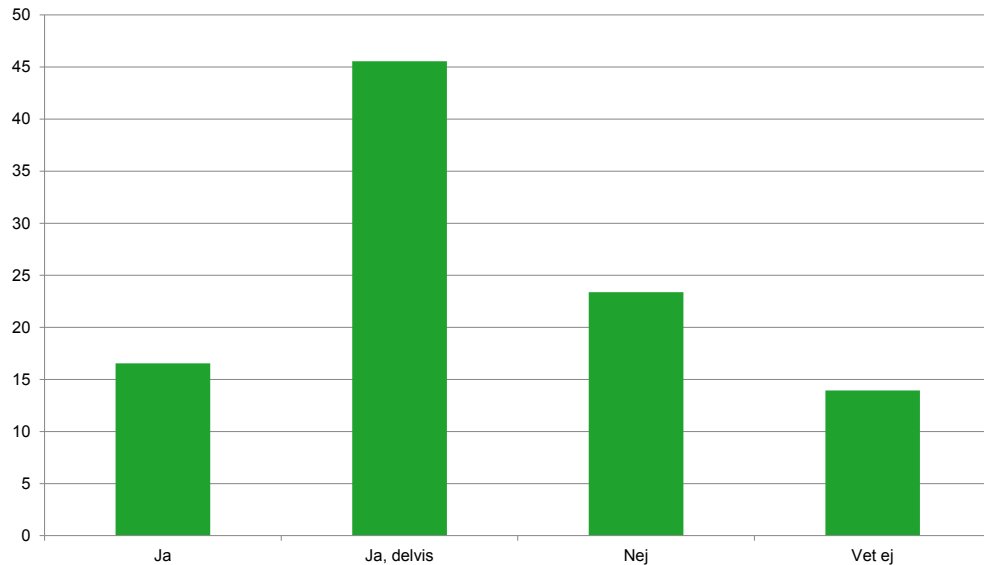
Fråga: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder som kön, etnicitet, religion, funktionshinder och/eller sexuell läggning? **Förklarings-text:** T.ex. om en planerad förändring innebär större risk för personer med funktionshinder.



Människor har olika förutsättningar och vad som inte är en risk för en individ kan utgöra en risk för en annan. Exempelvis kan ett högt brandlarm bli ett problem för en arbetstagar med tinnitus eller hörselskador medan andra inte tänker på 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 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 olika diskrimineringsgrunder. Jämfört med tidigare år så är svaren i frågan stabila och det finns heller ingen större variation beroende på arbetsplatsens storlek. Tre av tio arbetsmiljöombud har svarat ”vet ej” på frågan vilket är högt i jämförelse med andra svar i undersökningen.

Tar riskbedömningarna hänsyn till olika psykosociala riskkällor?

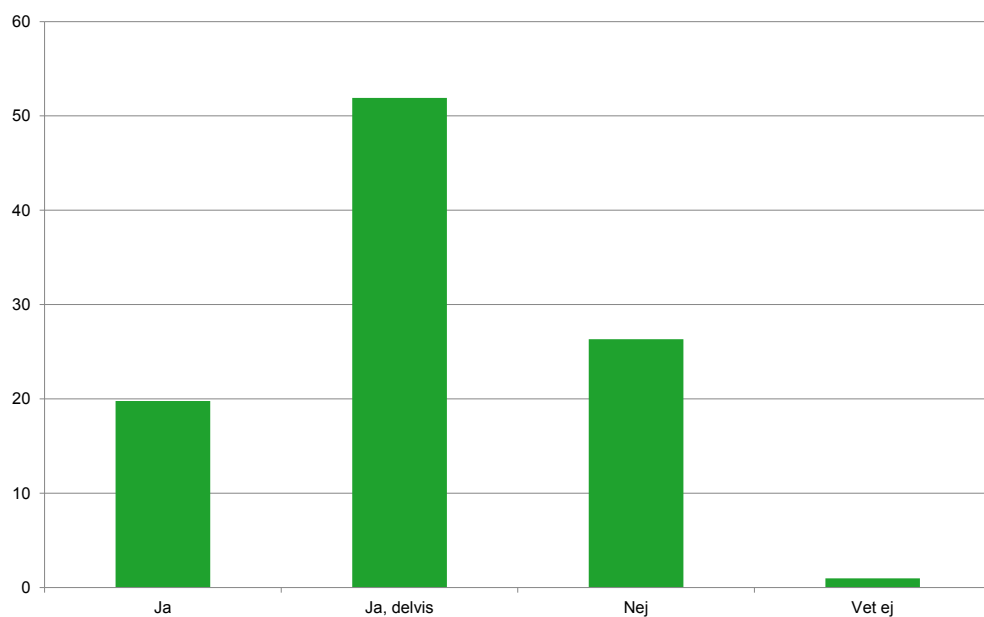
Fråga: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika psykosociala riskkällor? Tex. stor arbetsmängd/högt arbetstempo, bristande inflytande över den egna arbetssituationen, otydligt ledarskap, dåliga relationer osv.



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 av olika anledningar, bland annat eftersom den anses som svår att arbeta med. Jämfört med tidigare år har andelen arbetsmiljöombud som svarar ”ja” minskat, samtidigt som andelen som svarar ”ja delvis” och ”nej” ökat något. Större företag verkar något bättre 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 kommer därur. Riskbedömningar som också tar med de anställdas perspektiv blir också bättre, när en fråga kan belysas ur flera perspektiv. Precis som med SAM så har andelen som svarar ”ja” minskat medan andelen som svarar ”ja, delvis” ökat. Något färre svarar ”nej” jämfört med tidigare år. Arbetsmiljöombud vid större företag svarar ”ja” och ”ja, delvis” i större utsträckning än arbetsmiljöombuden vid mindre företag.

Företagshälsovård och rehabilitering

Unionen om företagshälsovård

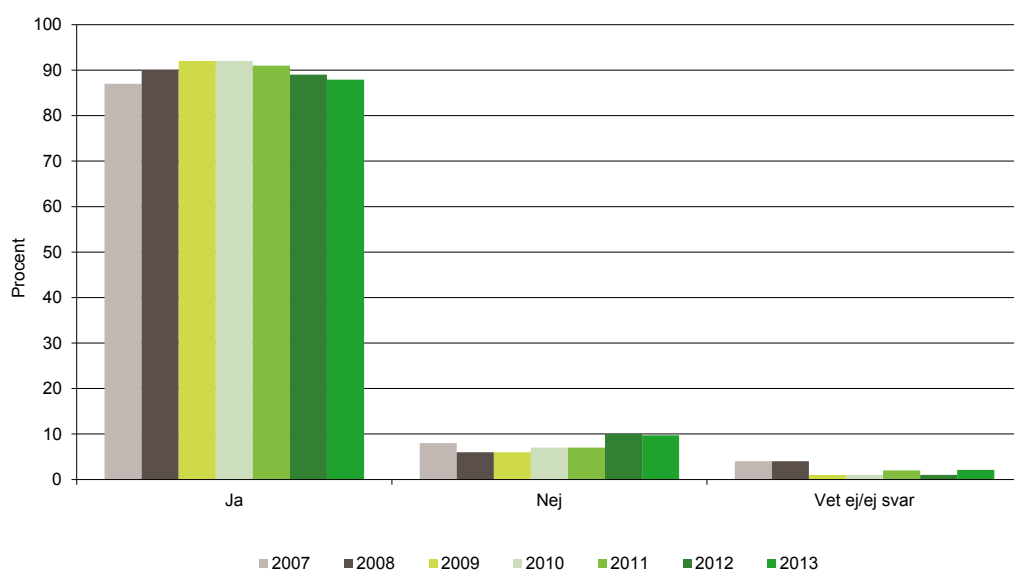
Ingen arbetsplats har möjlighet att ha all den kompetens som behövs för att kunna ta hand om alla arbetsmiljöfrågor som kan uppkomma, detta är heller inte nödvändigt. Enligt Arbetsmiljölagen ska alla arbetsplatser istället köpa de arbetsmiljö- och hälsotjänster som behövs utifrån arbetsplatsens behov. 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?

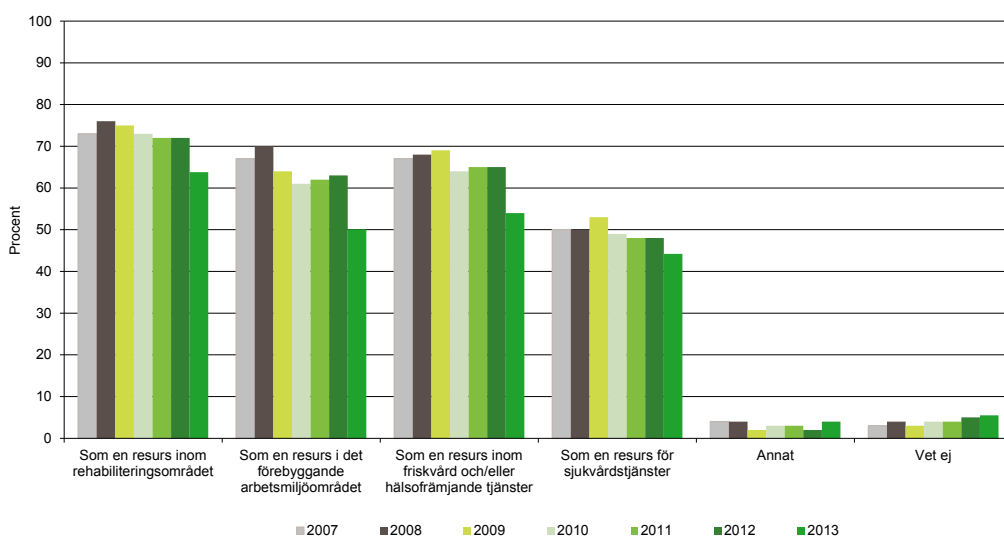
Fråga: Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande?



Andelen arbetsmiljöombud som svarar att de anställda har tillgång till företagshälsovård på arbetsplatsen har legat relativt stabilt. Som högst var siffran 2009-2010 men har sedan dess gradvis sjunkit. Företagshälsovårdsavtal är en viktig del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, särskilt eftersom det utgör 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

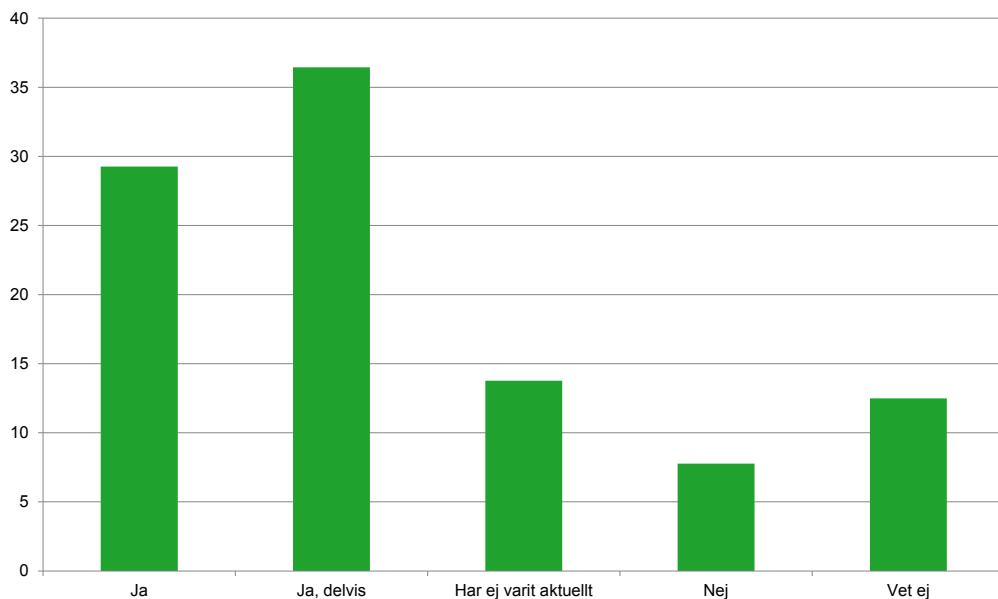
Fråga: Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande används på din arbetsplats:



Företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs som är med både i det förebyggande och det eftervårdande arbetet. Sedan tidigare år har företagshälsovårdens roll på arbetsplatserna försvagats något i samma trend som övrigt arbetsmiljöarbete. 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

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

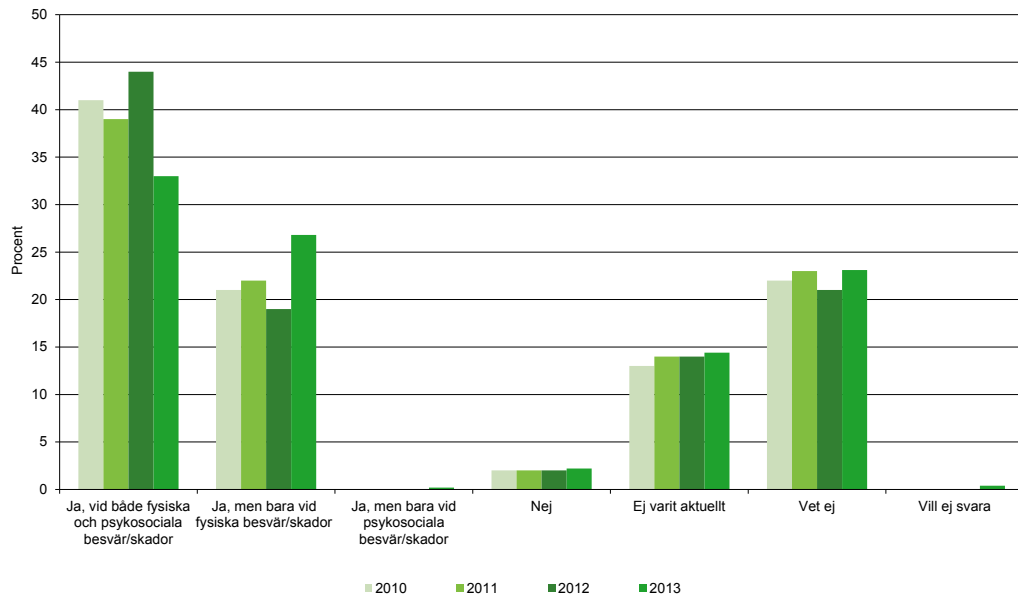


Förebyggande arbetsmiljöarbete kan minimera riskerna för arbetsskador och arbetsplatso-lyckor. När olyckan ändå är framme är det arbetsgivaren som sedan är ansvarig för rehabilite- ring och arbetsanpassning för den anställda.

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 65 procent av arbetsmiljöombuden har svarat ”ja” eller ”ja delvis” på frågan om det arbe- tas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering, medan 8 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

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 kommer ur den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsgivaren är skyldig att göra en anmälan om misstänkt arbetsskada till Försäkringskassan. 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 38 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 är nödvändigt på arbetstidsfrågorna 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 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 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 arbetskolligor, 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:

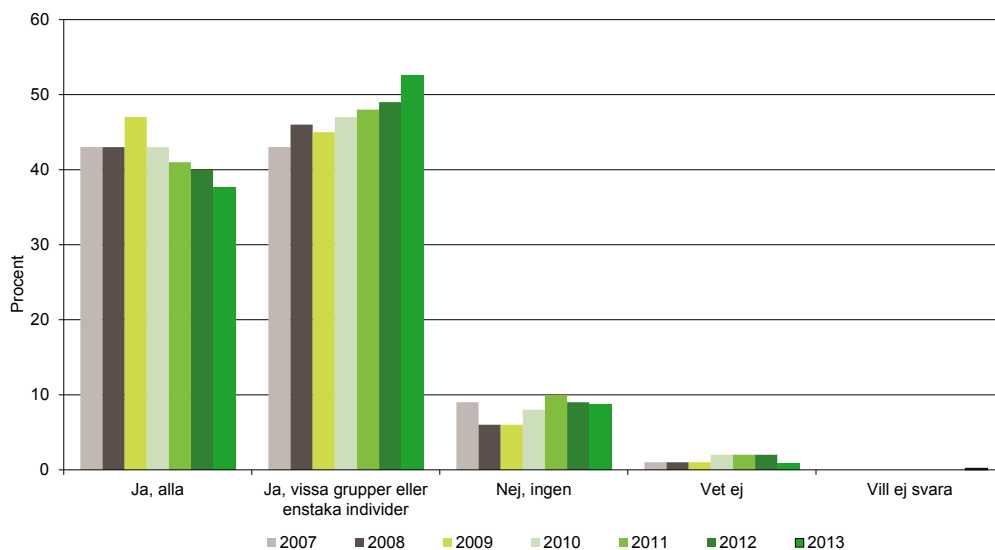
- Se till berörda individers situation. Individuella anpassningar kan vara nödvändiga.
- Se till att berörda individer får vara med i riskbedömningsarbetet.
- Se till att de regleringar för arbetstiden som finns också följs (lag eller avtal)
- Se till att goda kunskaper om arbetstidens påverkan på hälsan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

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?

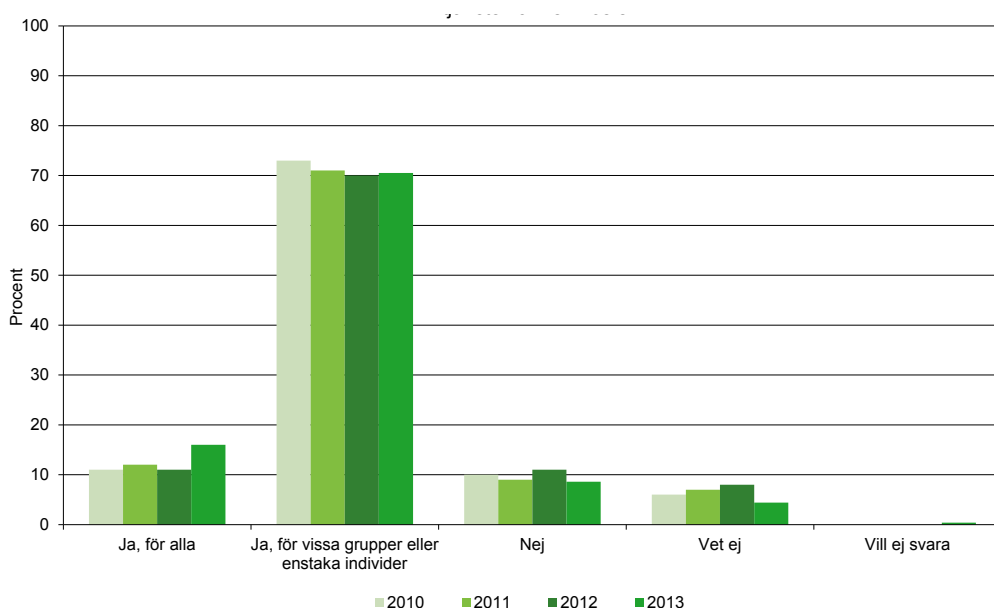
Fråga: Kan de anställda på din arbetsplats själva påverka arbetstidens förläggning (t ex genom flexitid eller "fria" arbetstider, förtroendearbetstid el. dyl.)?



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 ”Energi och miljö” samt ”Industri och teknik”, medan ”Transport och logistik” 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?

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



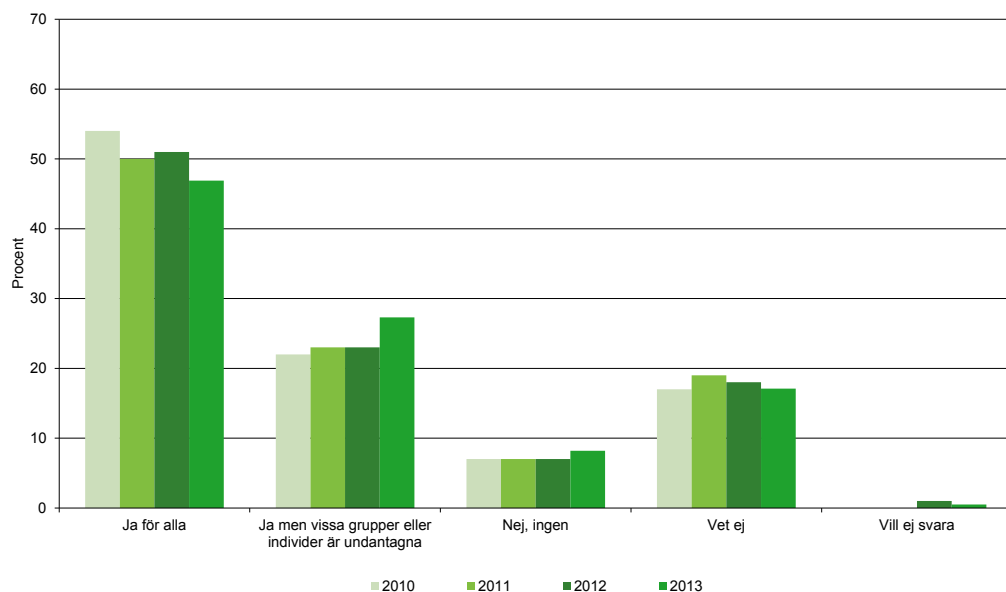
Övertid ska beordras i förväg eller godkännas i efterhand när något oplanerat och oförutsett sker i verksamheten och som inte hade kunnat hanteras på något annat sätt. Trots detta så är det idag vanligare att övertid sker systematiskt och på många arbetsplatser är det norm att jobba några timmar extra 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, 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, och 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”.

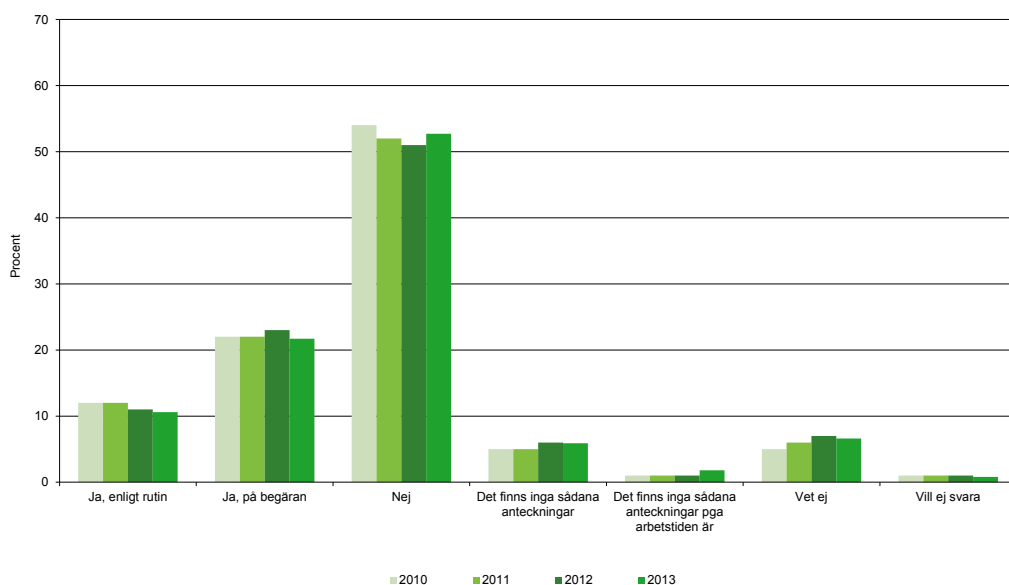
Förs anteckningar om jourtid/övertid/ mertid?

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



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 förtroendearbets-tid. I de flesta avtalen finns det också skrivningar som säger att det bör utformas lokala system för att journalföra eller uppskatta deras övertid.

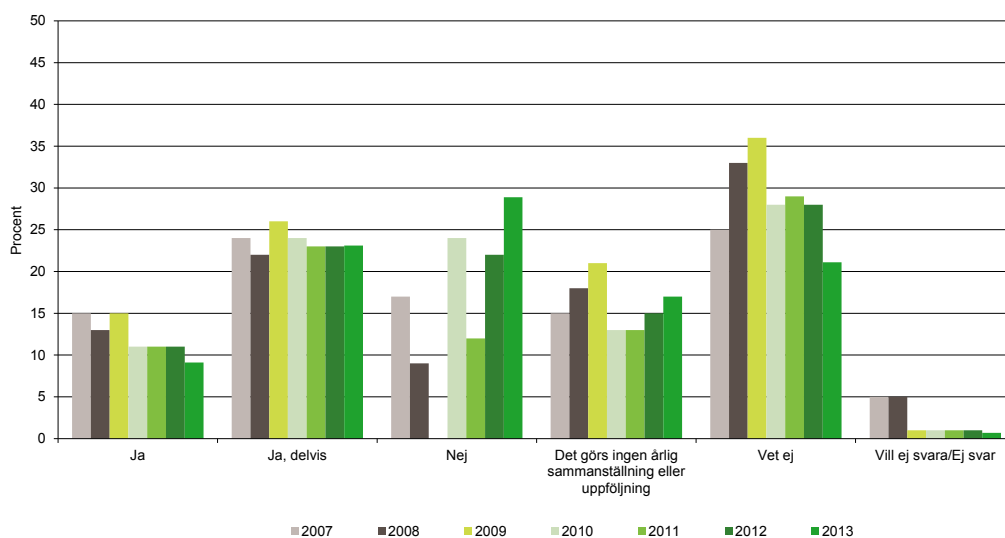
Fråga: Tar du som arbetsmiljöombud del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagens 11:e paragraf?



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 vikt i arbetsmiljöfrågor.

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?



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.

Temadel: den psykosociala arbetsmiljön

Årets tema – den psykosociala arbetsmiljön

Många av Unionens arbetsmiljöombud och förtroendevalda vittnar om att de upplever det som svårt att få gehör för de psykosociala frågorna på sina arbetsplatser. Ibland för att de inte ses som en riktig arbetsmiljöfråga eftersom den inte går att ta på, och ibland för att kunskap om den psykosociala arbetsmiljön saknas. Men de psykosociala frågorna är viktiga att arbeta med och måste ges en lika naturlig plats i företagens arbetsmiljöarbete som de fysiska arbetsmiljöfrågorna. Idag finns det flera vetenskapligt testade och användbara verktyg för arbetsgivare, företagshälsovård och arbetsmiljöombud för att enkelt undersöka den psykosociala arbetsmiljön. Det finns också många bra utbildningar för arbetsgivare, deras representanter och arbetsmiljöombuden som behandlar den psykosociala arbetsmiljön och hur man kan åtgärda risker.

Ofta samverkar den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Att ensidigt fokusera på enbart fysiska eller enbart psykosociala arbetsmiljöfrågor leder alltså till att många risker ignoreras och skador uppstår som hade kunnat undvikas med ett bättre förebyggande arbete.

Efter många års minskade sjukskrivningstal hos Försäkringskassan så har trenden nu vänt, och det verkar som att ohälsan återigen ökar. Framför allt är det sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa som ökar och som nu är den vanligaste sjukskrivningsorsaken.¹ Psykisk ohälsa utgör inte bara ett stort lidande för den enskilde som drabbas, utan innebär också längre sjukskrivningsperioder än vid övrig ohälsa och därmed större kostnader för samhället. Regeringen har under den senaste tiden lyft problematiken bakom den psykiska ohälsan, bland annat genom kampanjen ”Hjärnkoll” och genom ett uppdrag till OECD att titta på den psykiska ohälsans effekter på samhällsekonomin – Hittills har dock de förslag som kommit främst handlat om att åtgärda problem som finns utanför arbetslivet. Unionen är övertygad om att en stor del av den ökade psykiska ohälsan kommer från problem som människor möter och upplever i arbetslivet, och att en stor del av svaren på varför sjukskrivningarna ökar går att finna och åtgärda just i arbetslivet.

De senaste åren har det också funnits en önskan från regering och riksdag att förlänga arbetslivet, både genom att få fler att arbeta upp till lagstadgad pensionsålder samt genom att höja pensionsåldern. Men för att få fler att jobba längre så måste också arbetslivet anpassas så att fler kan och vill jobba längre. Återigen är Arbetsmiljölagens krav på att arbetsmiljön ska anpassas till individens förutsättningar viktigt att ta med sig. Många gånger blir den psyko-

sociala arbetsmiljön viktig för att äldre ska kunna stanna kvar i arbetslivet och ett bättre förebyggande psykosocialt arbetsmiljöarbete, som betyder små kostnader, skulle kunna ge en stor vinst för samhället i form av fler arbetade timmar.

I det som kallas det gränslösa arbetslivet, där gränserna mellan arbete och fritid, arbetsplats och hem, samt mellan chef och medarbetare förskjuts eller luckras upp blir den psykosociala arbetsmiljön allt viktigare att undersöka. I det gränslösa arbetslivet har kanske det formella tappat i betydelse när arbetstider, arbetsbeskrivningar och arbetsplatser blivit uppluckrade i sina former, men det betyder inte att styrning av arbetsplatsen har försvunnit. Snarare har

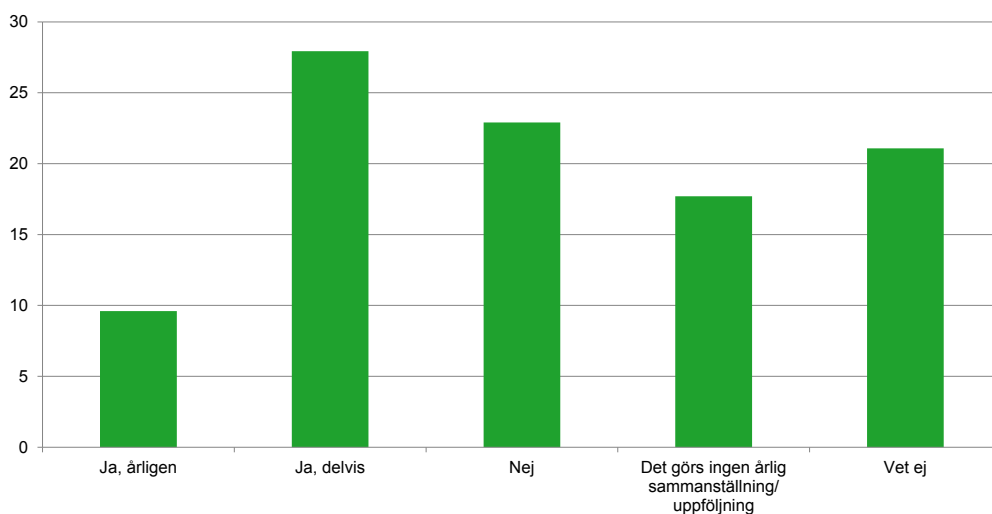
1 ”Uppföljning av sjukförsäkringens utveckling – delredovisning 2 av regeringsuppdrag år 2013”, Försäkringskassan

betydelsen av det informella, av normer och strukturer ökat i betydelse på arbetsplatserna. Detta ställer helt nya krav på arbetsgivarens och chefernas ansvar att undersöka risker i arbetsmiljön samt vilken belastning och vilken möjlighet till vila och reflektion som tjänstemännen har. Gränslöst arbetsliv är i grunden en fråga om den psykosociala arbetsmiljön.

Genom att ha den psykosociala arbetsmiljön som tema hoppas vi ytterligare kunna uppmärksamma företag, beslutsfattare och arbetsmiljöombud på vikten av att se till hela arbetsmiljön och inte bara det fysiska. I skrivande stund pågår det också ett arbete från Arbetsmiljöverket om att precisera arbetsmiljölagens krav på den psykosociala arbetsmiljön i form av en psykosocial föreskrift. För Unionen skulle en sådan föreskrift vara ett mycket viktigt hjälpmedel i att förbättra medlemmarnas vardag och arbetsplatser.

Beaktar ni särskilt psykosocial arbetsmiljö vid årlig sammanställning?

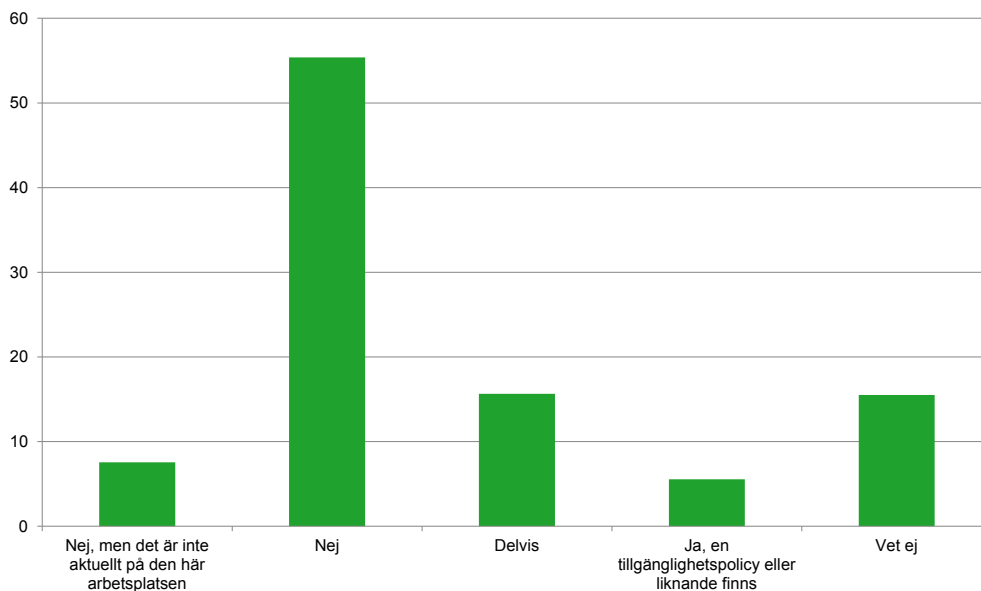
Fråga: Beaktar ni särskilt psykosociala arbetsmiljöfrågor vid den årliga sammanställningen/uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?



Det här är första gången vi frågar om den psykosociala arbetsmiljön särskilt beaktas i den årliga sammanställningen av SAM. Nästan fyra av tio stämmer in i frågan genom att svara ja eller ja delvis. Fyra av tio har svarat nej, eller att det inte görs en årlig sammanställning. Det finns helt klart en förbättringspotential när det gäller arbetsplatsernas arbete med den psykosociala arbetsmiljön. Som tidigare så finns mönstret att större arbetsplatser tenderar att vara bättre i arbetsmiljöarbetet än vad mindre arbetsplatser är.

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

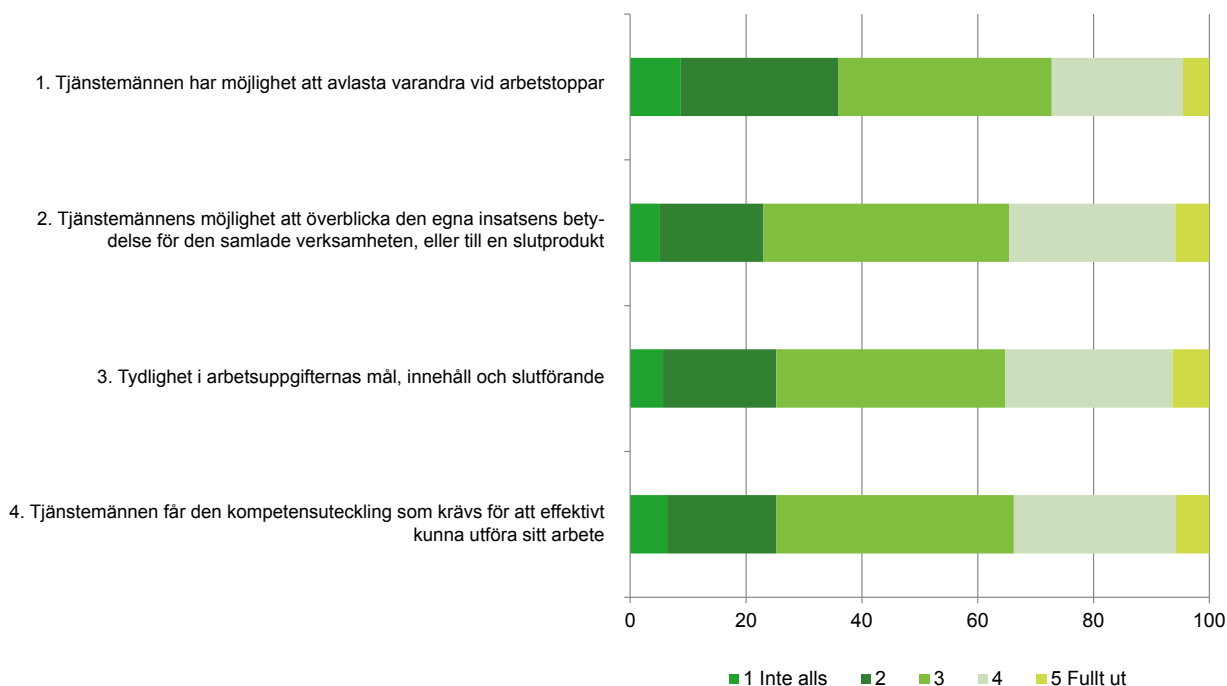
Fråga: Säkerställer arbetsgivaren att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid (exempelvis tillgänglighet via e-post eller mobil)?



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 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 tillgänglighetspolicys, eller mail- och mobilpolicys. Arbetsmiljöbarometern bekräftar bilden av att det saknas regler med ett arbetsmiljöperspektiv, men detta är en viktig fråga att arbeta med i framtiden. Mindre företag verkar här vara något bättre på att hantera frågorna än vad större företag är.

Hur ser det förebyggande arbetsmiljöarbetet ut?

Fråga: I vilken utsträckning inkluderas följande i arbetsmiljöarbetet?



Psykosocial arbetsmiljö är ett mycket brett begrepp och innefattar bland annat frågor om belastning, tydlighet, möjlighet att överblicka den egna insatsen i relation till helheten och hur arbetet är organiserat. Frågan ställdes för att undersöka i vilken utsträckning olika riskfaktorer i den psykosociala arbetsmiljön beaktas, samt för att Unionen och andra aktörer ska ha ett bra underlag för att se vilken typ av kommunikations- och utbildningsinsatser som behövs framöver. De flesta arbetsplatser verkar beröra frågorna i mer eller mindre utsträckning. När det gäller arbetsplatsens storlek så är det i de här svaren nästan det omvända som gäller gentemot tidigare svar. Mindre arbetsplatser verkar vara något bättre på att ta upp de psykosociala arbetsmiljöfrågorna i sitt arbetsmiljöarbete än vad de större arbetsplatserna är.

Möjlighet att avlasta varandra vid arbetstoppar

Det är vanligt att arbetsuppgifter och ansvaret för att arbetet utförs läggs på enskilda individer, antingen för att de är specialiserade på ett område och därmed unika med sin kompetens, eller för att arbetsbelastningen är hög bland övriga arbetstagare på arbetsplatsen. När det inte finns möjlighet att be om hjälp vid arbetstoppar eller efter sjukdom har arbetstagaren svårt att hantera situationen på annat sätt än genom övertidsarbete. Ett fenomen som Unionen tidigare undersökt och som ligger nära detta ämne är när arbetstagare tar med sig arbetsuppgifter hem och arbetar trots att de egentligen skulle vara sjukskrivna, ha semester eller vårda sjukt barn.

Möjlighet att överblicka vad den egna insatsen har för betydelse för verksamheten

Ett mål och en mening med det egna arbetet ger en bättre arbetstillfredsställelse och därmed en bättre psykosocial arbetsmiljö. Möjlighet att se det egna bidragets betydelse för den samlade organisationen gör det också lättare för arbetstagaren att bedöma den egna insatsens värde och resultat.

Tydlighet i arbetsuppgifternas mål, innehåll och slutförande

Otydliga arbetsuppgifter skapar ett osäkerhetsmoment som arbetstagarna måste kompensera för. Otydliga arbetsuppgifter gör det också svårt att bedöma resultatet av det egna arbetet. Det är viktigt att både arbetsgivaren och arbetstagaren kan bedöma resultatet av arbetsuppgiften.

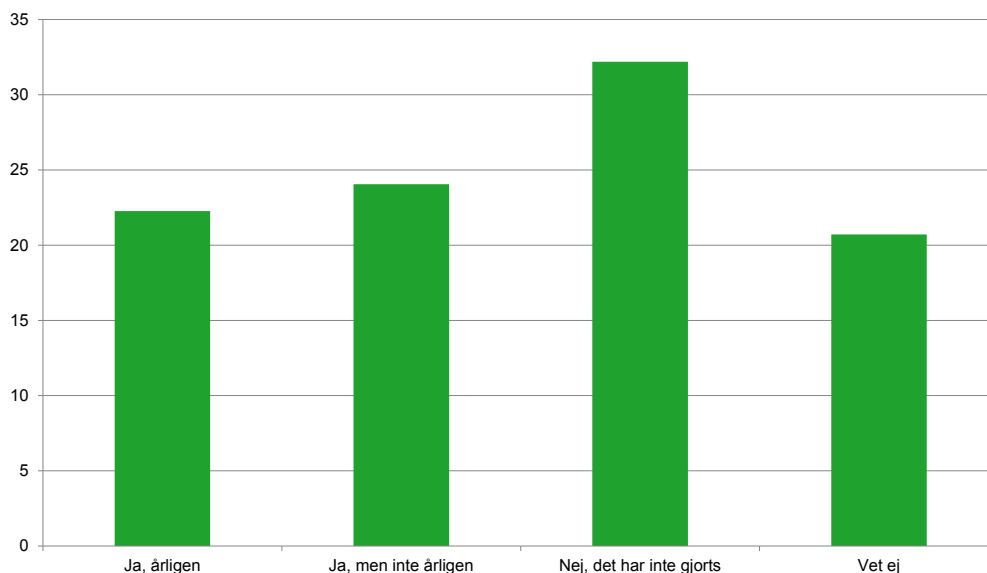
Kompetensutveckling för att effektivt kunna utgöra arbetet

Förutom att ha de befogenheter som krävs för att kunna utföra ett arbete effektivt är det viktigt att också ges den kompetens som krävs för att klara av arbetet. Om inte detta sker uppstår en diskrepans mellan krav och kontroll med risk för ohälsa som följd. Det är viktigt att betrakta kompetensutveckling också som en arbetsmiljöfråga.

Konflikter och mobbing

Förekomst av konflikter, mobbing, diskriminering och kränkande särbehandling

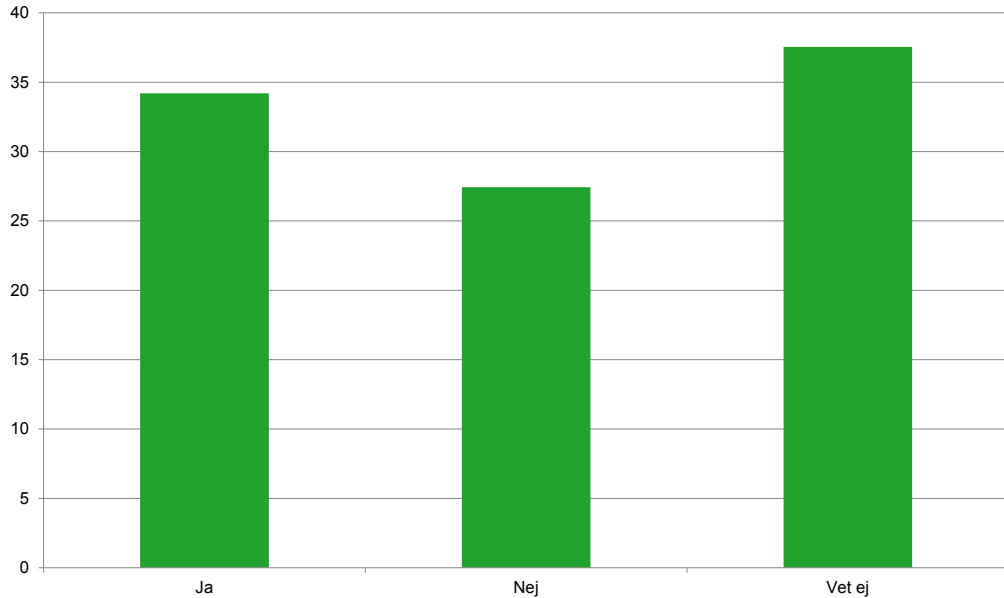
Fråga: Undersöker ni om det förekommer konflikter, mobbing, diskriminering (inkl. sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling på arbetsplatsen? Om ja, hur ofta?



Mobbing och diskriminering är vanligare på arbetsplatser med ett sämre psykosocialt arbetsklimat. Det handlar alltså inte om enskilda personers kvaliteter utan om strukturerna i omgivningen, och därmed faller det under arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. När det förekommer mobbing och diskriminering så är det ofta uttryck för något annat på arbetsplatsen, som osäkerhet, otydlighet eller för hög arbetsbelastning. Det är viktigt att alltid åtgärda mobbing, konflikter och diskriminering när det uppstår, men det går att förebygga fenomenen med ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete som tar upp tidiga varningssignaler. Mobbing, diskriminering, kränkande särbehandling och konflikter kan sätta djupa spår hos personerna som drabbas och det är därför mycket viktigt att ta alla varningssignaler på allvar. Cirka en tredjedel av de svarande arbetsmiljöombuden uppger att man inte undersöker detta på arbetsplatsen, det finns alltså en stor förbättringspotential.

Finns handlingsplaner för att motverka diskriminering eller kränkande behandling på arbetsplatsen?

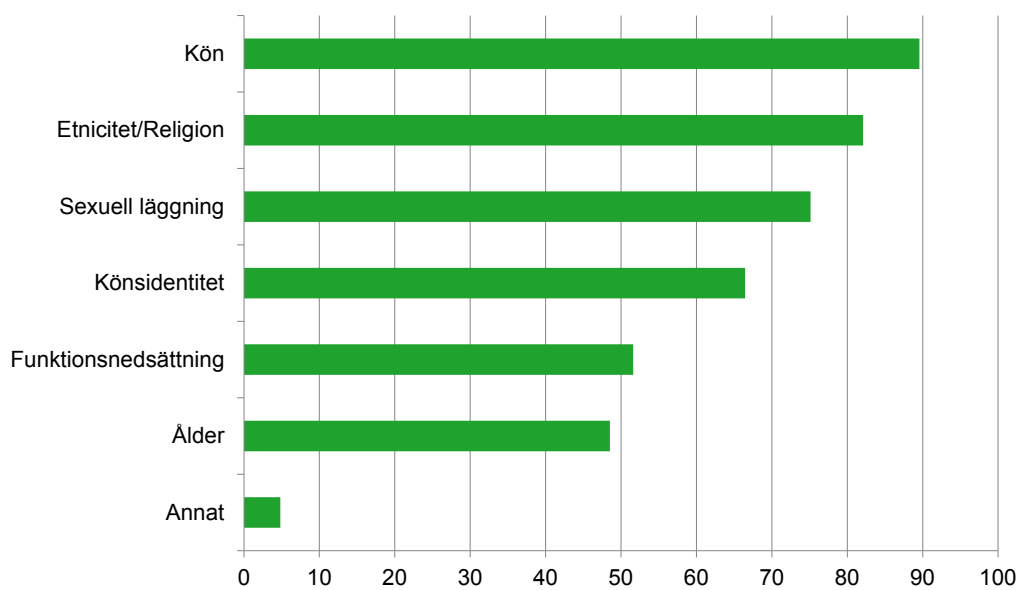
Fråga: Har ni tagit fram en handlingsplan för att motverka diskriminering eller kränkande behandling på din arbetsplats?



Svaren fördelar sig med en tredjedel som svarar ”ja”, en fjärdedel som svarar ”nej” medan resten svarar ”vet ej”. Precis som vid förra frågan är det en stor del som svarar ”vet ej”, vilket kan tyda på att arbetsmiljöombuden själva inte uppfattar att de också ska bevaka frågan. Eftersom det mänskliga lidandet blir så stort när det förebyggande arbetet brister, finns det en mycket stor förbättringspotential på de undersökta arbetsplatserna i frågan. Större företag tenderar att vara bättre än mindre företag när det handlar om att ta fram handlingsplaner.

De som har svarat att det finns en handlingsplan för att motverka diskriminering på arbetsplatsen fick också följdfrågan om vilka diskrimineringsgrunder som ingår i handlingsplanen

Fråga: Markera det eller de alternativ som anger de diskrimineringsgrunder som behandlas i den planen:



Kön, etnicitet/religion och sexuell läggning ingår i den stora majoriteten av handlingsplanerna. Men diskriminering på grund av funktionsnedsättning, könsidentitet eller ålder finns bara i ungefär hälften av fallen.

Slutord

Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet

Under de år som Unionen, och tidigare Sif, har genomfört Arbetsmiljöbarometern så verkar det som att arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet blev bättre fram till 2009-2010 men att det därefter har gått i motsatt riktning.

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 spillar 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 fortsätter arbetsmiljön att vara bra ett tag eftersom säkerhetskultur och arbetsmiljökunskap finns kvar ett tag efteråt. 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.

Arbetsmiljöverket är den myndighet som är satt att övervaka Arbetsmiljölagens efterlevnad, samt för att främja en god arbetsmiljö på landets arbetsplatser. Men de senaste åren har myndighetens budget varit kraftigt eftersatt och tvingades senast i oktober 2013 till ytterligare nedskärningar när anslagen inte justerades i takt med prisutvecklingen. Det är främst inspektionsverksamheten som har gått bakåt. ILO:s² krav är att det ska finnas en inspektör per 10 000 anställda, i dagsläget har Sverige 0,6 inspektörer per 10 000 anställda, att jämföra med Norge som har 1,85 och Danmark som har 1,78 inspektörer per 10 000 anställda.³

Företagshälsovården har en mycket viktig roll i företagets arbetsmiljöarbete som en oberoende expertfunktion. För att fungera optimalt ska företagshälsovården vara med i hela arbetsmiljöarbetet, från det förebyggande, till det vårdande och det eftervårdande arbetet samt långsiktigt följa en arbetsplats för att få goda kunskaper om förhållandena i arbetsorganisationen och vilka risker som finns i arbetsmiljön. I årets barometer ser vi att andelen arbetsplatser som har företagshälsovårdsavtal håller sig konstant, men att de olika tjänsterna som företagshälsovården tillhandahåller minskar både i det förebyggande och i det eftervårdande skedet. Från och med 2014 så försvinner det tidigare stöd som fanns till företagshälsovårdstjänster på 346 miljoner och ersätts istället med ett rehabiliteringsbidrag som istället går direkt till arbetsgivarna på 30 miljoner.⁴ I en tid då tjänsterna som företagshälsovården erbjuder tappar i kvalitet så har pengar tagits från den förebyggande verksamheten till att istället enbart gå till

² ILO är en förkortning för FN-organet international Labour Organization

³ Tidningen Arbetarskydd de 2012, <http://www.arbetarskydd.se/tidningen/article3603694.ece>

⁴ Regeringens budgetproposition 2013/14:1, utgiftsområde 10

eftervård när skadan redan är skedd. Unionen är oroad över att detta kan komma att innebära att färre företag tecknar företagshälsovårdsavtal, samt att de avtal som tecknas kommer att urvattnas när priserna för vården går upp. En uppskattning som gjorts av branschföreningen Sveriges Företagshälsor säger att cirka 200 anställda inom branschen kommer att försvinna som en följd av det slojade bidraget.⁵

Så här kan det inte fortsätta, nu krävs det kraftiga satsningar på arbetsmiljön och en hög ambition i arbetsmiljöarbetet från samtliga partier i riksdagen. Arbetsgivarorganisationerna måste bli bättre på att kommunicera vikten av ett gott arbetsmiljöarbete till sina medlemsföretag. Samtidigt måste Unionen och andra fackliga organisationer se hur vi kan stärka vårt ansvar för att stötta arbetsmiljö- och skyddsombuden i deras roll.

Det behövs en psykosocial föreskrift

I alla jämförbara frågor syns det tydligt att det psykosociala arbetsmiljöarbetet brister i förhållande till det traditionella arbetet med att undanröja fysiska brister i arbetsmiljön. Detta trots att den psykosociala arbetsmiljön också är viktig även om den inte orsakar dödsfall och fysiska skador på samma sätt som fysiska risker gör. Arbetsmiljöombuden bedömer också den psykosociala arbetsmiljön som sämre, och prioriterar psykosociala arbetsmiljöfrågor högt när de tillfrågas. I årets undersökning ser vi en kraftig försämring i den psykosociala arbetsmiljön. Gissningsvis är detta resultatet av ett högt tempo i ekonomin samtidigt som det gjorts nedskärningar eller tjänster inte återtillsatts under flera års tid. Arbetskraftsundersökningarna som löpande genomförs av Statistiska Centralbyrån har också de senaste åren visat att övertiden för tjänstemän inom privat sektor har varit ovanligt omfattande, något som vittnar om att tempot på arbetsplatserna är högt.

Den största sjukskrivningsorsaken idag är sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa, som många gånger kan relateras till bristande psykosocial arbetsmiljö. Om man vill vända trenden mot ökade sjukskrivningar, krävs det att företagen blir bättre på att upptäcka och åtgärda risker i den psykosociala arbetsmiljön.

Arbetsmiljölagen är en ramlag som måste preciseras med föreskrifter. Under 2013 påbörjade Arbetsmiljöverket ett arbete med att ta fram en psykosocial föreskrift, något som Unionen länge har efterfrågat. Den här undersökningen bekräftar behovet av en föreskrift, där arbetsgivarens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön måste förstärkas. Förutom en precisering av vilket ansvar arbetsgivaren har, måste det också följa tydliga kunskapskrav om psykosociala risker och hur de kan undvikas hos alla i arbetsledande ställning.

En psykosocial föreskrift måste behandla:

- Stress och arbetsbelastning
- Möjlighet att avlasta varandra vid arbetstoppar
- Otydlighet i arbetsuppgifternas mål, innehåll och slutförande
- Möjlighet att själv överblicka det egna bidraget till den samlade verksamheten
- Rätt befogenheter och rätt kompetens för arbetsuppgifterna
- Möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling
- Allsidighet i arbetet
- Tillgänglighet och arbete utanför arbetsplatsen
- Emotionell belastning och burnout
- Kränkande behandling

⁵ <http://www.foretagshalsor.se/branschinfo/statsbidrag/statsbidraget-upphov>

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.

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

⁷ Essemyr, M. "Övertiden 2012 – fortsatt gratisarbete", TCO

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 2013/14:1

Försäkringskassan (2013), "Uppföljning av sjukförsäkringens utveckling – delredovisning 2 av regeringsuppdrag år 2013"

Hemsidor

Sveriges Företagshälsor:

<http://www.foretagshalsor.se/branschinfo/statsbidrag/statsbidraget-upphor> (2013-11-05)

Tidningen Arbetarskydd:

<http://www.arbetarskydd.se/tidningen/article3603694.ece> (2013-11-05)

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

UNIONEN

Olof Palmes gata 17
105 32 Stockholm
www.unionen.se

Vi bjuder
på 3 mån!
SPARA UPP TILL
675 KR

Avgift till kassan och eventuell klubbavgift tillkommer.

Tre enkla sätt att bli medlem

1. Fyll i, vik ihop och skicka in formuläret här nedan. Vi betalar portot.
2. Ansök direkt på www.unionen.se/bli-medlem
3. Ring 0771-743 743

Jag vill bli medlem i Unionen

Namn		Personnummer	
E-postadress		Telefon	
Arbetsgivare, företagets fullständiga namn			
Arbetsplatsadress		Postnr	Ort
Månadslön, före skatt		Beskrivning av mina arbetsuppgifter och ansvar	
<input type="checkbox"/> 0 – 12.000 kr	<input type="checkbox"/> 12.001 – 15.000 kr	
<input type="checkbox"/> 15.001 – 18.700 kr	<input type="checkbox"/> 18.701 – 19.000 kr	
<input type="checkbox"/> 19.001 – 60.000 kr	<input type="checkbox"/> 60.001 kr –	<input type="checkbox"/> Jag är chef	
Jag vill bli medlem from ÅÅ MM		Datum	Namn-teckning

Jag godkänner samtidigt att mina personuppgifter behandlas och utlämnas för sådana ändamål som har med mitt medlemskap att göra.

VIK HÄR!

Frankeras ej
Unionen
betalar portot.

Unionen
Medlemsregistret
SVARSPOST
Kundnummer 20272417
200 10 Malmö

Tejpa
här