

Arbetsmiljöbarometern

2019

Förord

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

För tjänstemän i privat sektor är det främst den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön som har störst påverkan på hälsa och välbefinnande i arbetet. Hög arbetsbelastning, otillräcklig återhämtning och bristfälligt ledarskap är några exempel på faktorer som skapar stress och en dålig arbetsmiljö.

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

På arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs är både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön oftast mycket bättre än på arbetsplatser där ett sådant arbete inte sker. Därför arbetar Unionen aktivt med att utbilda arbetsmiljöombud och delta i partsgemensamt arbete med arbetsgivarnas representanter för att sprida information och ta fram praktiska verktyg för ett uppdaterat och effektivt arbetsmiljöarbete.

Ett utbredd problem i dagens arbetsliv är den ständiga tillgängligheten som det gränslösa arbetslivet till följd av teknikutvecklingen skapar. Det medför allt för ofta en för stor arbetsbelastning och brist på återhämtning.

Tyvärr visar denna undersökning att för få arbetsplatser säkerställer att medarbetaren inte jobbar på sin fritid. Fler arbetsgivare borde därför anta en policy som tydliggör i vilken utsträckning och på vilket sätt man förväntas vara tillgänglig på fritiden.

Ett flertal personer har varit inblandade i framtagandet av Unionens Arbetsmiljöbarometer. Arbetet är sammanställt av Mirjam Olsson, Hanna Hammarbacken och Flemming Kristensen.

Vi vill rikta ett stort tack till alla arbetsmiljöombud som gjort rapporten möjlig genom att svara på enkäten. Det är viktigt att komma ihåg att det framförallt är dessa arbetsmiljöombuds dagliga arbete ute på arbetsplatserna som skapar ett mer hållbart arbetsliv för tjänstemän i privat sektor.

Katarina Lundahl
Tf. sektionschef på Politiksektionen

Sammanfattning

Nedan presenteras översiktligt några av de mest centrala resultaten från Unionens arbetsmiljöundersökning år 2019. Resultaten presenteras utifrån rapportens fem olika delområden.

Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden

En tydlig majoritet av arbetsmiljöombuden anser att stress och hög arbetsbelastning är frågor som är viktiga att jobba med. 8 av 10 av de tillfrågade i undersökningen uppger att hög arbetsbelastning är en faktor i arbetsmiljön som skapar stress. Detta är inte hållbart – varken för individen eller för företagen.

- Cirka 7 av 10 arbetsmiljöombud lyfter stress och hög arbetsbelastning som ett av de tre viktigaste områden att jobba med
- Nästan 8 av 10 av arbetsmiljöombuden – i gruppen som pekade ut stress och arbetsbelastning som ett prioriterat område – svarar att hög arbetsbelastning är en faktor i arbetsmiljön som skapar stress
- Cirka vart femte arbetsmiljöombud ger den psykosociala arbetsmiljön negativt betyg (*dålig* eller *mycket dålig*). Nästan hälften bedömer den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen positivt (*mycket bra* eller *bra*)

Arbetsgivaren och arbetsmiljön

För att kunna agera förebyggande inom såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön, krävs kunskap. Det är därför viktigt att alla som har en arbetsledande ställning eller har fått uppgifter i arbetsmiljöarbetet fördelade till sig kontinuerligt får relevant arbetsmiljöutbildning.

I likhet med tidigare år är det uppenbart att kunskapen om, rutinerna för och arbetet med den psykosociala arbetsmiljön fortfarande är väsentligt sämre än det förebyggande arbetet med den fysiska arbetsmiljön. Det är anmärkningsvärt att utvecklingen går så långsamt givet att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö – som explicit reglerar arbetet med de psykosociala arbetsmiljöriskerna – snart har funnits i fyra år.

- Var tionde arbetsmiljöombud uppger att arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön är *dåliga* eller *mycket dåliga*
- 3 av 10 svarar att arbetsgivarens kunskaper om riskerna i den psykosociala arbetsmiljön är *dåliga* eller *mycket dåliga*

Systematiskt arbetsmiljöarbete

För att åstadkomma en verklig förbättring i arbetsmiljön krävs en tydlig struktur och systematik i det förebyggande arbetet. När det gäller arbetsmiljö handlar det om att löpande göra riskbedömningar, vidta åtgärder och upprätta handlingsplaner samt följa upp att åtgärderna har haft önskad effekt.

Arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket vi tyvärr även i år får konstatera inte alltid är fallet – trots att arbetsmiljöarbete i samverkan höjer kvaliteten på arbetet.

Samtidigt visar resultaten att det lönar sig att jobba systematiskt. Det finns en mycket tydlig samvariation mellan förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete och hur arbetsmiljöombuden bedömer den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på sin arbetsplats.

- På nästan 6 av 10 arbetsplatser som bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete har den psykosociala arbetsmiljön givits ett positivt betyg. Andelen som gett ett positivt betyg till den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser där det inte bedrivs ett sådant arbete är 23 procent
- 1 av 4 arbetsmiljöombud anger att de inte har varit delaktiga vid riskbedömningar som har genomförts på arbetsplatsen
- Cirka var tionde arbetsmiljöombud (9 procent) uppger att det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete alls på arbetsplatsen
- Bara 1 av 3 av de som uppgett att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs eller delvis bedrivs svarar att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlats i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Företagshälsovård och rehabilitering

Ingen arbetsplats har möjlighet att ha all den kompetens som behövs för att kunna ta hand om alla arbetsmiljöfrågor som kan uppkomma, men det är heller inte nödvändigt. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare istället anlita den företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp externt som behövs utifrån arbetsplatsens behov.

Överlag är tillgången till företagshälsovård ganska bra, även om det förekommer relativt stora variationer mellan olika branscher. I många fall tenderar dock företagshälsovården främst att bli en del av arbetsmiljöarbetet när ”skadan är skedd”, i stället för som en resurs i det förebyggande arbetet.

- 86 procent uppger att de anställda på arbetsplatsen har tillgång till företagshälsovård. 10 procent anger att denna tillgång inte finns
- På 2 av 3 arbetsplatser används företagshälsovården främst som en resurs inom rehabiliteringsområdet. På 1 av 3 arbetsplatser används denna som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet
- 1 av 3 arbetsmiljöombud svarar att arbetsskador vid såväl fysiska som psykosociala skador/besvär anmäls till Försäkringskassan. 1 av 4 anger att arbetsskadeanmälan endast görs vid fysiska skador/besvär

Systematiskt arbetstidsarbete

Ett viktigt redskap för att behandla arbetstidsfrågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att använda sig av de anteckningar om jourtid/mertid och övertid som Arbetsmiljöverkets föreskrift med samma namn kräver. I de kollektivavtal som Unionen har, ersätts oftast arbetstidslagen i sin helhet med ett arbetstidsavtal.

Arbetstidslagen och kollektivavtalens arbetstidsavtal utgör de yttersta gränserna för arbetstidens längd och förläggning, men med OSA-föreskrifterna måste arbetsgivaren tydligare behandla de hälsomässiga aspekterna av arbetstiden inom dessa gränser. Återigen blir det centralt att registrera, följa upp, utvärdera samt åtgärda. Här finns det också betänkliga luckor i det arbetet som i dagsläget bedrivs.

- 3 av 4 uppger att det för vissa grupper eller enskilda individer bland tjänstemännen förekommer övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år
- 17 procent anger att arbetstidsfrågor inte beaktas särskilt vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Drygt en femtedel (22 procent) svarar att någon årlig uppföljning inte görs
- 43 procent uppger att arbetsgivaren inte säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid

Om arbetsmiljöbarometern

Bakgrund

Arbetsmiljöbarometern är en undersökning som görs årligen bland Unionens skyddsombud – de som Unionen har valt att kalla för arbetsmiljöombud (AMO). Årets Arbetsmiljöbarometer är den 14:e i ordningen, vilket gör att det går att följa utvecklingen över tid.ⁱ

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

År 2019 presenteras även en tilläggsrapport som analyserar hur utvecklingen i arbetet med implementeringen av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) ser ut snart fyra år efter att dessa började gälla.ⁱⁱ

Metod

Undersökningen skickades ut till samtliga registrerade arbetsmiljöombud med inrapporterad e-post hos Unionen. Ett postalt utskick gjordes för att uppmärksamma att enkäten snart skulle skickas ut. Enkäten skickades ut 16 september och var öppen fram till och med den 30 september år 2019.

Totalt fick 6 580 arbetsmiljöombud undersökningen, exklusive e-postadresser som studsade vid utskick. 3 134 arbetsmiljöombud svarade på undersökningen, vilket ger en svarsfrekvens på 48 procent.

Unionen om arbetsmiljöombud

Arbetsmiljöombudet är en representant för arbetstagarna och har till uppgift att se till att arbetsmiljöfrågorna hanteras på ett bra sätt på arbetsplatsen. Arbetsmiljöombudet är även en part för arbetsgivaren att samverka tillsammans med kring arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen. Ombudet ska ges avlastning från sina ordinarie arbetsuppgifter, motsvarande den beräknade omfattningen som uppdraget kräver. Där arbetsmiljöombud finns är samverkan enklare.

Att tänka på när arbetsmiljöombud utses:

- Unionens arbetsmiljöombud är fackliga förtroendevalda som utses av Unionens klubb på arbetsplatsen men verkar för samtliga arbetstagare inom överenskommet skyddsområde.
- Om det saknas klubb är det Unionens regionkontor som i samverkan med berörda medlemmar utser arbetsmiljöombud.
- Om det saknas kollektivavtal väljs arbetsmiljöombudet av arbetstagarna på arbetsplatsen.
- Anmälan av arbetsmiljöombud sker till arbetsgivaren med kopia till Unionen.

- Ett nytt arbetsmiljöombud ska inom sex månader ha fått gå en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Utbildning ska sedan fortsätta utifrån arbetsplatsens behov.
- Arbetsmiljöombudet och den lokala klubben ska ha en tät kontakt där klubb finns. Där klubb saknas ska istället regionkontoret och arbetsmiljöombudet ha kontakt.

Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden

Om arbetsmiljöombuden

Diagram 1 *Fördelning mellan kvinnor och män bland arbetsmiljöombuden*

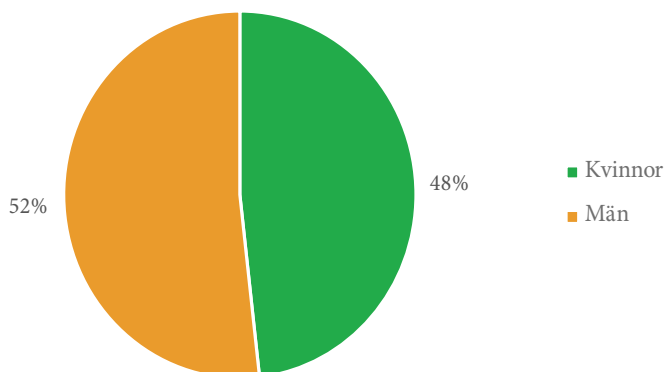
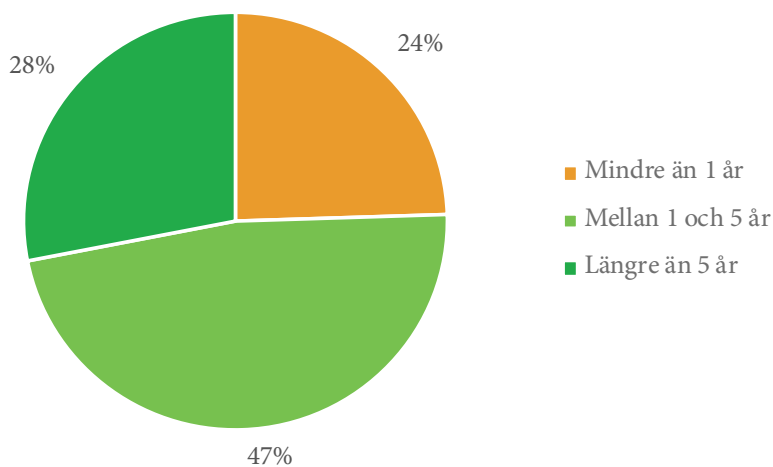


Diagram 2 *Hur länge har du varit arbetsmiljöombud/skyddsombud?*



52 procent av de svarande i årets undersökning är män och 48 procent kvinnor. Fördelningen är i stort sett identisk med 2018 års undersökning. På det stora hela har de svarande arbetsmiljöombuden ungefär samma sammansättning vad gäller tid i uppdraget som den grupp som deltog i 2018 års undersökning. De flesta (47 procent) har varit arbetsmiljöombud mellan 1 och 5 år. 28 procent har varit arbetsmiljöombud i mer än 5 år.

Diagram 3 Hur många anställda finns det totalt på din arbetsplats?

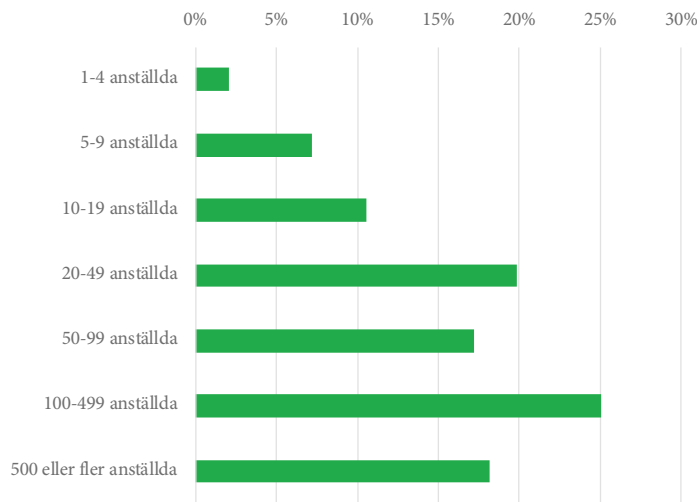
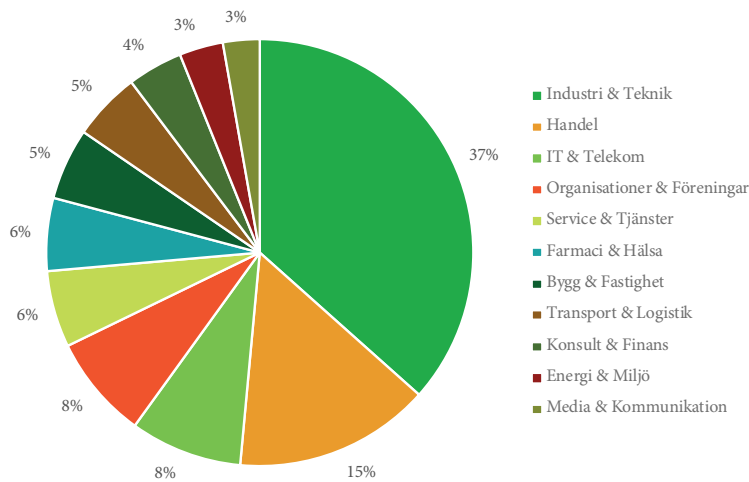
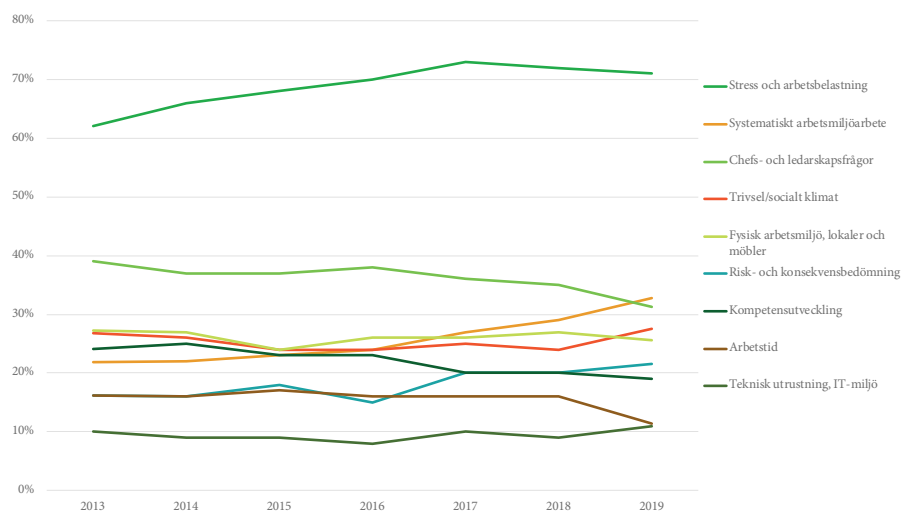


Diagram 4 Vilken bransch beskriver bäst din arbetsplats?



Arbetsmiljöombuden i undersökningen befinner sig på både små och stora företag och organisationer. Bland de svarande år 2019 är det 43 procent som befinner sig på arbetsplatser med 100 anställda eller fler. 40 procent jobbar i företag med mindre än 50 anställda. Arbetsmiljöombuden i denna undersökning återfinns i alla branscher, dock med en tydlig övervikt inom branscherna Industri & Teknik (37 procent) och Handel (15 procent).

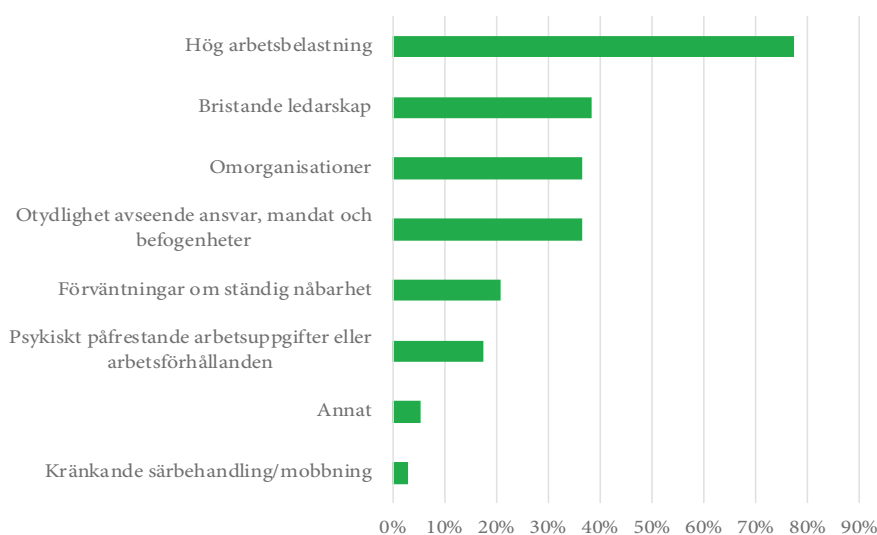
Diagram 5 Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats?



Det område som allra flest arbetsmiljöombud uppger är prioriterat att arbeta med är – precis som tidigare – stress och arbetsbelastning. Cirka 7 av 10 arbetsmiljöombud lyfter år 2019 fram detta som ett av de tre mest angelägna områden att arbeta med.

Näst mest prioriterat är området systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Sedan 2013 har varje år en något större andel arbetsmiljöombud angivit att SAM är en av de tre viktigaste frågorna. Området har ökat med 11 procentenheter under perioden. För första gången är det år 2019 fler som anger att det systematiska arbetsmiljöarbetet är angeläget att arbeta med än andelen som angett chefs- och ledarskapsfrågor.

Diagram 6 Vad är det som skapar stress på din arbetsplats?



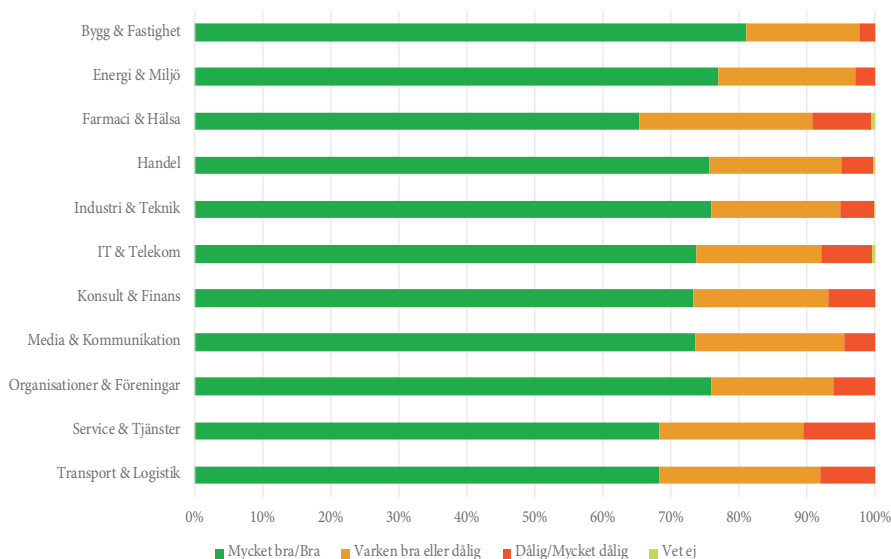
Stress kan vara en konsekvens av en rad olika brister i arbetsmiljön. Precis som i tidigare undersökningar har arbetsmiljöombuden som pekade ut stress och arbetsbelastning som ett av de tre mest prioriterade områdena att jobba med därför fått en följdfråga om vad som ligger bakom stressen på deras arbetsplats.

Nästan 8 av 10 svarar att hög arbetsbelastning är en faktor i arbetsmiljön som skapar stress. På en delad ”andraplats” kommer bristande ledarskap, otydlighet avseende ansvar och mandat samt omorganisationer. I likhet med år 2018 uppger cirka 1 av 5 att även förväntningar om ständig nåbarhet skapar stress i arbetet. En nästan lika stor andel pekar ut psykiskt påfrestande arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden som en orsak till stress.

Den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljön innefattar allt ifrån ergonomi, ljudnivå och ljus till luftkvalitet och exponering av olika typer av kemikalier samt lokalernas utformning. Ett förebyggande arbete är viktigt för att undvika såväl olyckor som långsamt framväxande ohälsa i form av belastningsskador eller liknande. Det är viktigt att komma ihåg att den fysiska arbetsmiljön inte bara påverkar kroppen utan även förutsättningar för att utföra kognitivt krävande uppgifter som många tjänstemän i privat sektor har i sina arbetsliv.

Diagram 7 Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats (per bransch)?



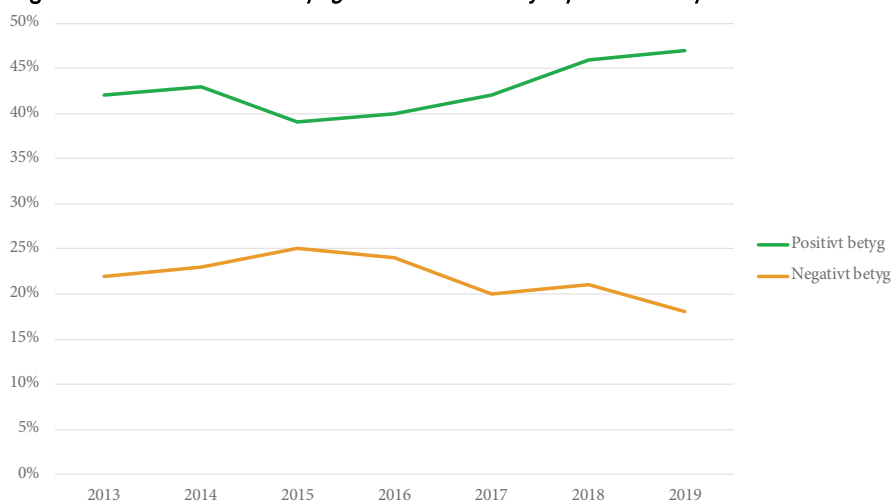
Arbetsmiljöombudens bedömning av den fysiska arbetsmiljön har legat runt 70-procentstrecket plus/minus några procent under de år som undersökningen genomförts. År 2019 gör 74 procent bedömningen att den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen är *bra* eller *mycket bra*.

Den fysiska arbetsmiljön bedöms som bäst i branscherna Bygg & Fastighet samt Energi & Miljö. Andelen av samtliga respondenter som anger att den fysiska arbetsmiljön är *dålig* eller *mycket dålig* är i årets undersökning på 6 procent. Störst brister i den fysiska arbetsmiljön är i branscherna Service & Tjänster, Farmaci & Hälsa, Transport & Logistik samt IT & Telekom.

Den psykosociala arbetsmiljön

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

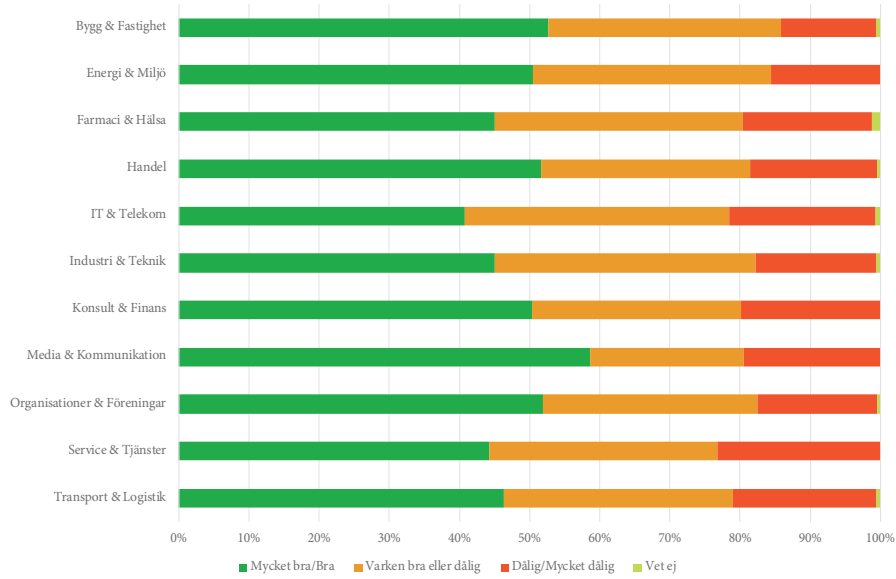
Diagram 8 Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



Under all den tid som undersökningen har genomförts har den psykosociala arbetsmiljön bedömts vara sämre än den fysiska arbetsmiljön. Sedan år 2015 har det dock kunnat konstateras en försiktig utveckling i rätt riktning.

År 2019 bedömer cirka vart femte arbetsmiljöombud (18 procent) den psykosociala arbetsmiljön som *dålig* eller *mycket dålig* (negativt betyg). Upp emot hälften (47 procent) av arbetsmiljöombuden bedömer att den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen är *mycket bra* eller *bra* (positivt betyg). Troligen kan den försiktigt positiva utveckling till viss del förklaras av införandet av föreskrifterna om organisatoriska och sociala arbetsmiljö (OSA) år 2016.ⁱⁱⁱ

Diagram 9 Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats (per bransch)?



Branscherna som utmärker sig i positiv bemärkelse avseende den psykosociala arbetsmiljön är Media & Kommunikation, Bygg & Fastighet samt Organisationer & Föreningar och Handel.

Arbetsgivaren och arbetsmiljön

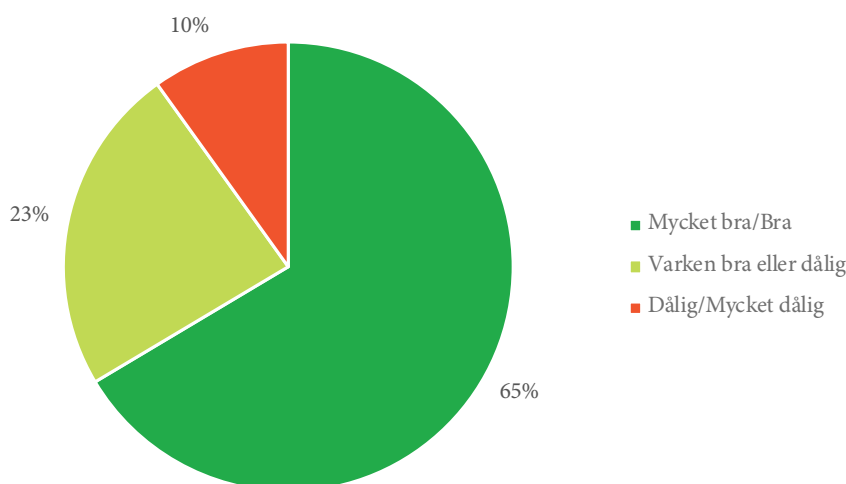
Arbetsgivaren ansvarar för att arbetet är organiserat på ett sådant sätt att risker för liv och hälsa förebyggs och en god arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet, men förutom på de minsta arbetsplatserna görs en uppgiftsfördelning i verksamheten så att flera chefer och arbetsledare får i uppgift att verka för att risker i arbetsmiljön förebyggs. Arbetsgivaren och de som fått arbetsmiljöuppgifter tilldelade ska ha kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns i verksamheten och hur de kan undvikas.

För att uppgiftsfördelningen ska vara giltig krävs att de som får uppgifter tilldelade också ges de befogenheter, resurser och den kompetens som krävs. Krav på kunskap och befogenheter har dessutom förstärkts i de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Precis som övriga delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet, så ska det göras en årlig uppföljning också för uppgiftsfördelningen och för chefers och arbetsledares kunskaper.

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagarna får en introduktion om arbetsmiljörisker, och att arbetstagarnas kunskaper om riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas. Därför blir det centralt hur arbetsgivarens och arbetsgivarens representanters (arbetsledare och chefer) kunskaper ser ut i arbetsmiljöfrågorna.

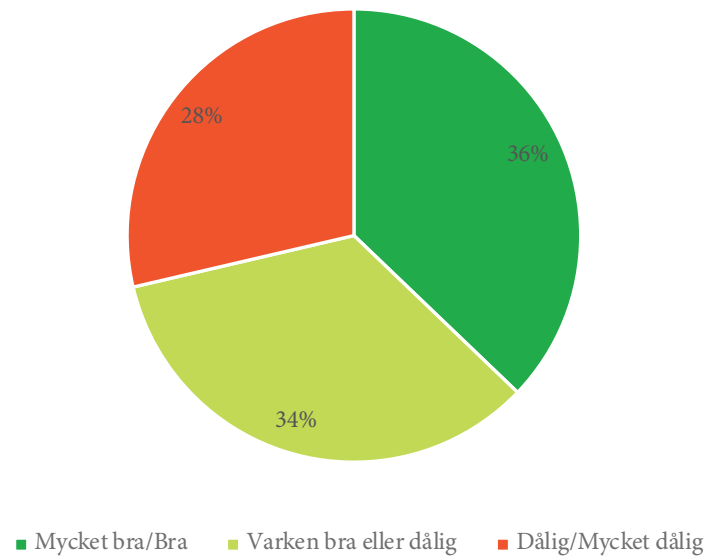
Kunskaper om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön

Diagram 10 *Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön?*



2 av 3 arbetsmiljöombud gör bedömningen att arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön är *bra* eller *mycket bra*. Var fjärde uppger att kunskaperna *varken är bra eller dåliga* och var tionde uppger att arbetsgivarens kunskaper är *dåliga* eller *mycket dåliga*. Detta motsvarar i stort sett resultatet från förra årets undersökning.

Diagram 11 Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön?



När det gäller arbetsmiljöombudens bedömning av arbetsgivarens och arbetsgivarens representanters kunskaper om riskerna i den psykosociala arbetsmiljön bedöms drygt en tredjedel ha *bra* eller *mycket bra* kunskaper.

En tredjedel bedöms ha *varken bra eller dåliga* kunskaper och 30 procent anses ha *dåliga* eller *mycket dåliga* kunskaper. Därmed fortsätter en modest successiv positiv utveckling där andelen som bedöms ha *bra* eller *mycket bra* kunskaper blir lite fler. Dock sker utvecklingen som anförts i en väldigt låg takt, och med för litet genomslag.

Stort utbildningsbehov finns

Kravet på kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön hos chefer och arbetsledare finns både i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

OSA-föreskrifterna ställer krav på att arbetsgivaren ska säkerställa att chefer och arbetsledare både har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ansvarar också för att det ska finnas förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

De flesta arbetsmiljöproblem tjänstemännen möter i sitt arbetsliv är av psykosocial karaktär. Det finns därmed en stor förbättringspotential här och det är rimligt att anta att större kunskaper om riskerna i arbetsmiljön också kommer att leda till ett bättre arbetsmiljöarbete. För att möta kraven i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö verkar det alltså krävas en stor utbildningsinsats på de undersökta arbetsplatserna.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

SAM är den modell enligt vilken arbetsmiljöarbete ska bedrivas på arbetsplatsen. Det handlar kortfattat om att löpande undersöka risker i verksamheten, göra riskbedömningar, vidta åtgärder och upprätta handlingsplaner samt följa upp att åtgärderna har haft önskad effekt. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ställer också krav på bland annat dokumentation, uppgiftsfördelning, möjligheter till medverkan och arbetsmiljöpolicy.

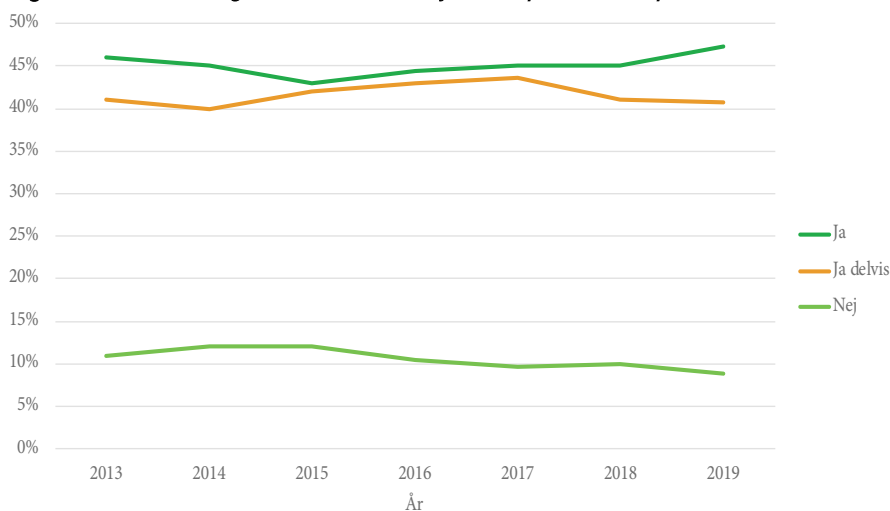
Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön och att arbetsmiljölagen följs, men arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan med arbetstagarna och arbetsmiljöombuden som är deras representanter. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Omfattningen av SAM

Det ligger i hela samhällets intresse att fler arbetsplatser har ett systematiskt arbetsmiljöarbete som håller en hög kvalitet. Ett bra förebyggande arbetsmiljöarbete leder inte bara till att mycket arbetsrelaterad ohälsa och många arbetsskador kan undvikas, det betyder ofta en ekonomisk vinst för företaget.^{iv}

Friskare personal presterar bättre samtidigt som kostnader för arbetsgivaren på grund av ohälsa undviks. Det kan också antas att en god arbetsmiljö där arbetet bedrivs i samverkan leder till större möjlighet att involvera medarbetarna i övrigt förbättringsarbete som är centralt för verksamheten.

Diagram 12 *Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?*



År 2019 uppger cirka vart tionde arbetsmiljöombud att det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete alls på arbetsplatsen. 47 procent uppger att det sker ett sådant arbete. 41 procent svarar att sådant arbete delvis förekommer. Detta motsvarar ungefär förra årets resultat.

Diagram 13 *Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats (per bransch)?*



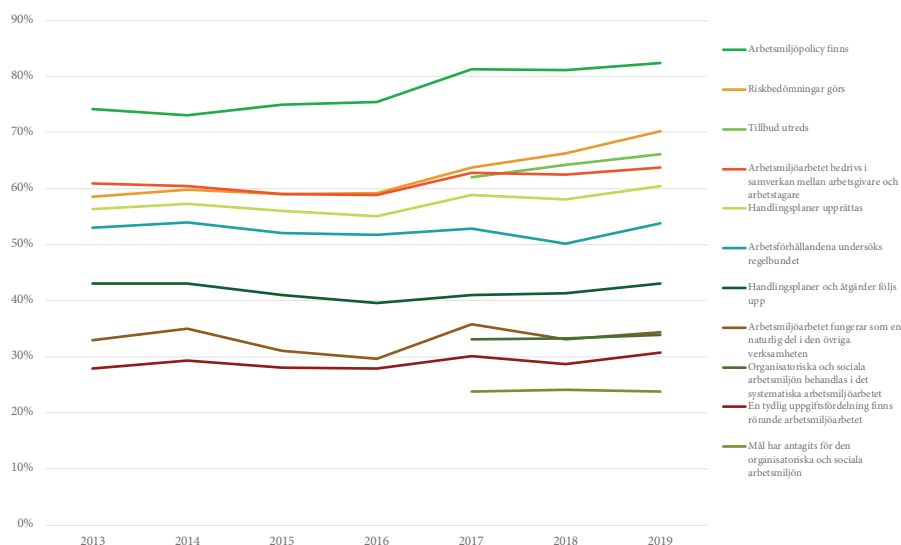
Skillnaderna i svaret på frågan om förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete är relativt stora mellan olika branscher. Detta gäller särskilt ”Ja”-svaren, även om det jämfört med år 2018 har skett en viss utjämning mellan olika branscher.

Inom exempelvis Industri & Teknik uppger 57 procent att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket kan jämföras med 35 procent i branschen Service & Tjänster. Skillnaderna i andel ja-svarande mellan dessa branscher ligger på 22 procentenheter, vilket dock är mindre än år 2018 då skillnaden låg på 30 procent mellan de två ytterpolerna bland branscherna.

Innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Alla som har uppgett att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på arbetsplatsen (”Ja” eller ”Ja, delvis”) har fått besvara en följdfråga om innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Diagram 14 Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats?



Generellt kan det år 2019 konstateras att det jämfört med år 2013 har skett små marginella positiva förändringar inom varje kategori. 82 procent svarar att det finns en arbetsmiljöpolicy.

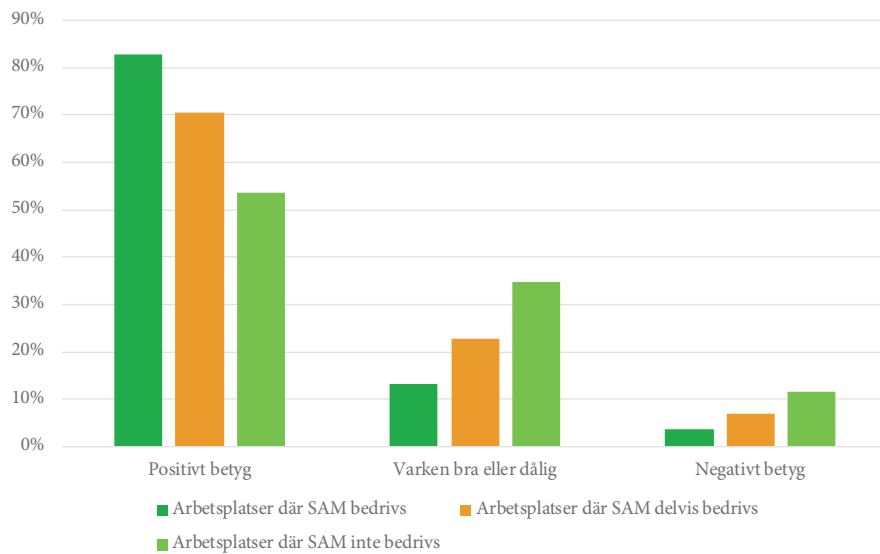
Enligt cirka 2 av 3 arbetsmiljöombud bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. 7 av 10 uppger att riskbedömningar görs. Cirka hälften uppger att arbetsmiljön undersöks regelbundet, vilket är en marginellt positiv förändring jämfört med år 2018.

Precis som föregående år är det endast en tredjedel av de som uppgett att ett systematiskt arbetsmiljöarbete *bedrivs* eller *delvis bedrivs* som anger att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlats i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete påverkar arbetsmiljön

Förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete samvarierar tydligt med arbetsmiljöombudens bedömning av den fysiska arbetsmiljön. Om ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs, är sannolikheten större att den fysiska arbetsmiljön tilldelas ett positivt betyg.

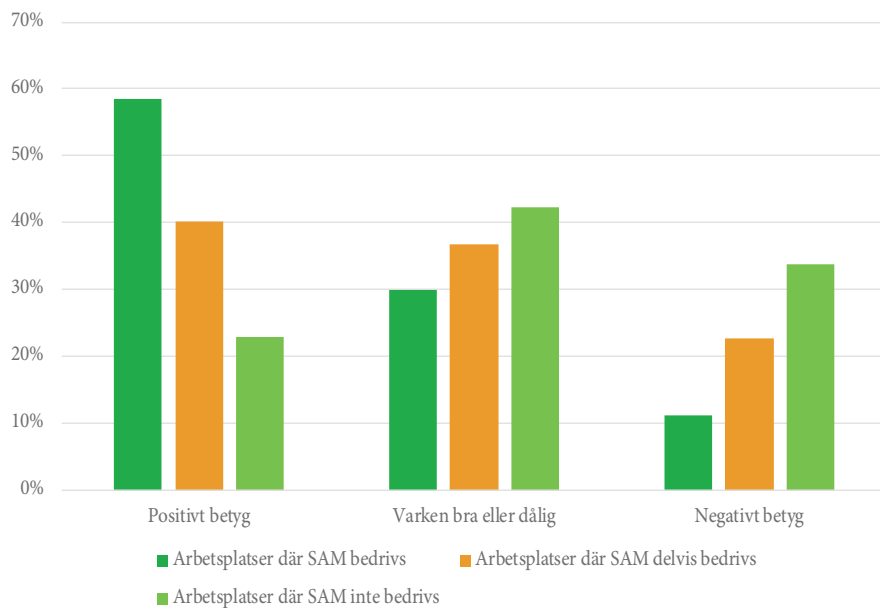
Diagram 15 Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



På 83 procent av arbetsplatserna där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs har den fysiska arbetsmiljön givits ett positivt betyg (svarsalternativen *bra* eller *mycket bra*). Andelen som gett ett positivt betyg till den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatser där det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete är 54 procent. Båda dessa siffror motsvarar i stort sett förra årets svar.

På arbetsplatser där det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete är det fler som gör en negativ bedömning (svarsalternativen *dålig* eller *mycket dålig*) av den fysiska arbetsmiljön – 12 procent kontra 4 procent där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs.

Diagram 16 Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



Ännu tydligare är kopplingen mellan förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete och bedömningen av den psykosociala arbetsmiljön år 2019. På nästan 6 av 10 av arbetsplatserna där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs har den psykosociala arbetsmiljön givits ett positivt betyg.

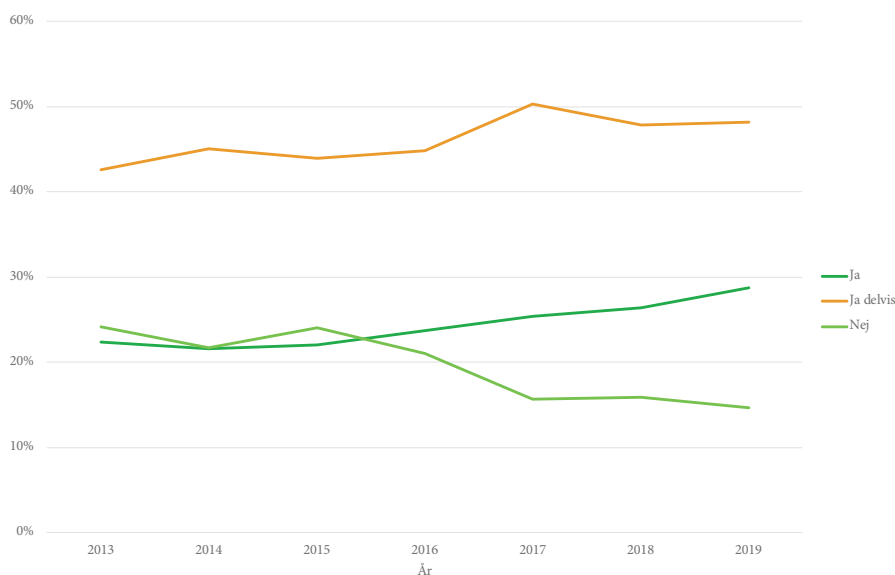
Andelen som givit ett positivt betyg till den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser där det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete är så låg som 23 procent. På 1 av 3 av de arbetsplatser som saknar ett systematiskt arbetsmiljöarbete har den psykosociala arbetsmiljön givits ett negativt betyg.

Riskbedömningar

Riskbedömningen är en av grundpelarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Denna ska göras både innan beslut fattas om ändringar som påverkar verksamheten, och vid löpande undersökningar av arbetsmiljön. En riskbedömning innebär att på förhand försöka föreställa sig vilka konsekvenser en viss förändring kan medföra. De möjliga konsekvenser som innebär risk för ohälsa eller olycksfall ska arbetsgivaren förebygga eller åtgärda.

Vissa potentiella konsekvenser kommer att vara så negativa och svåra att åtgärda att arbetsgivaren helt enkelt måste avstå från att genomdriva den tänkta förändringen. En riskbedömning med kvalitet gör att ohälsa kan förebyggas genom att brister i arbetsmiljön uppmärksammas och kan åtgärdas innan något händer. En ordentligt utförd riskbedömning är därför väl använda resurser.

Diagram 17 Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?



Den successiva förbättringen som har skett sedan år 2013 avseende riskbedömningar har fortsatt under år 2019. 29 procent svarar att det görs riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på arbetsplatsen. En blygsam ökning med 3 procentenheter jämfört med år 2018. Andelen som svarar *nej* på frågan är 15 procent år 2019, vilket i stort sett motsvarar nivån i 2018-års undersökning.

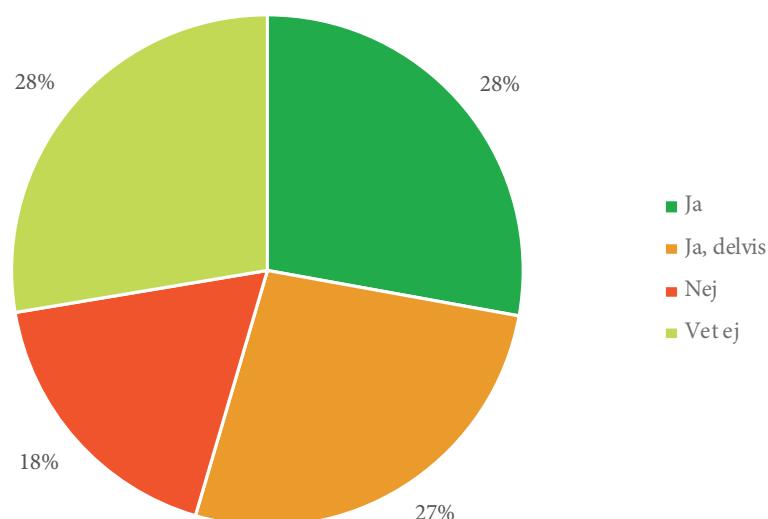
Anpassning av arbetsplatsen

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

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren därför skyldig att anpassa arbetsplatsen efter vanliga variationer mellan människor (vilket kallas generell anpassning), och efter den enskilda arbetstagarens förutsättningar (vilket kallas individuell anpassning).

Givet detta är det därför viktigt att fundera över hur riskbedömningar görs på arbetsplatsen. Om riskerna alltid analyseras på gruppnivå är det lätt att risker som är specifika för enskilda arbetstagare tappas bort och därmed inte heller åtgärdas.

Diagram 18 *Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder?*



På frågan om hänsyn tas till människors olika förutsättningar vid riskbedömningar uppger 55 procent år 2019 att det sker *helt* eller *delvis*. Cirka 1 av 5 anger att sådan hänsyn inte tas. Därutöver uppger ytterligare knappt 30 procent av arbetsmiljöombuden att de inte vet om man i riskbedömningarna tar hänsyn till de olikheter människor emellan som preciseras i de sju diskrimineringsgrunderna.

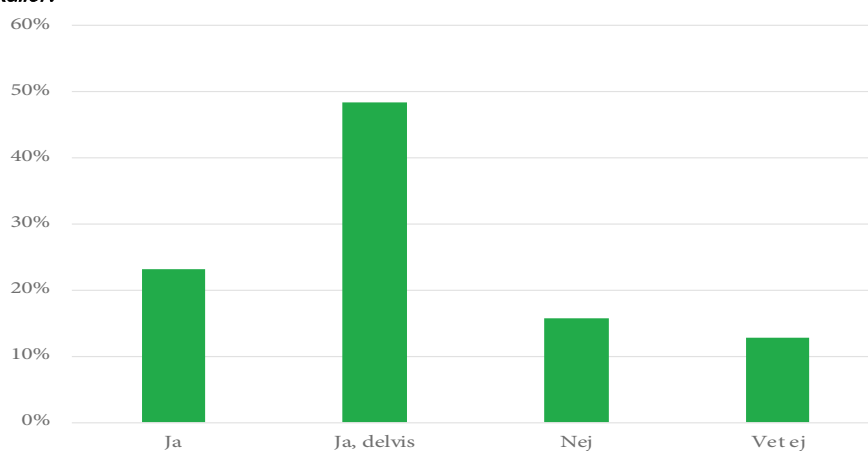
Även om resultaten indikerar marginella förbättringar, så tyder detta på att dessa perspektiv utgör ett område som skulle behöva stärkas i utbildningar kring riskbedömning om ett mer stabilt och positivt resultat ska bli verklighet framöver.

Den psykosociala aspekten i riskbedömningarna

När en riskbedömning görs ska den omfatta både fysiska, psykologiska och sociala arbetsmiljörisker. I praktiken innebär hänsyn till psykosociala riskkällor exempelvis att arbetsgivaren inför en omorganisation bör ta i beaktande att det, under processens gång samt under tiden närmast efter omorganisationen, kan finnas ökad oro bland arbetstagarna bland annat till följd av ökad rolltydlighet.

Det kan även förekomma mer konflikter än vanligt och ökad arbetsbelastning blir ofta också ett resultat av en omorganisering. Även om det inte går att helt komma ifrån vissa sådana risker ska de åtgärdas och förebyggas på bästa möjliga sätt.

Diagram 19 *Har genomförda riskbedömningar tagits till olika organisatoriska och sociala riskkällor?*

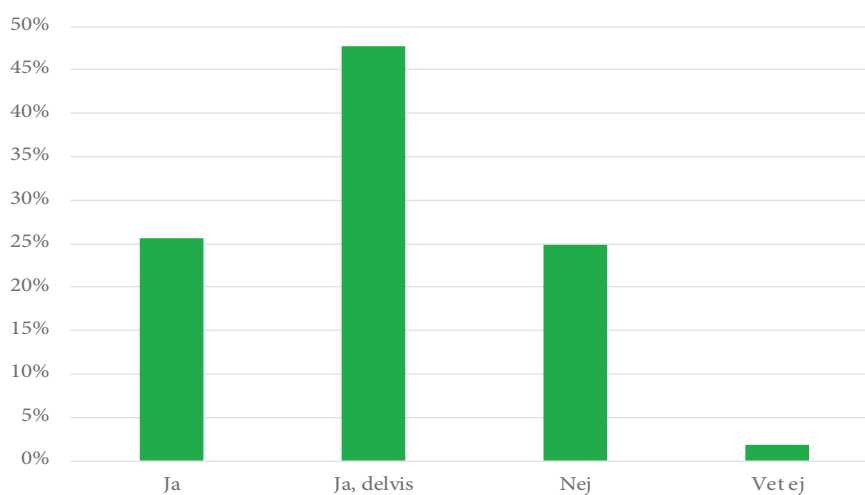


Bara knappt 1 av 4 av arbetsmiljöombuden svarar *ja* på frågan om hänsyn tas till psykosociala risker vid riskbedömningar. Det är dock en förbättring på 5 procentenheter jämfört med år 2018. Cirka hälften uppger att sådana risker *delvis* tas i beaktande. 16 procent av respondenterna anger att sådana riskkällor *inte beaktas*, och 13 procent svarar *vet ej* på frågan.

Arbetsmiljöombudens medverkan vid riskbedömningar

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud. För att arbetsmiljöombuden ska kunna ta sitt ansvar i arbetsmiljöarbetet när de företräder arbetstagarna, är det helt avgörande att de är delaktiga i riskbedömningarna och de resultat som framkommer av riskbedömningarna.

Diagram 20 Har du som arbetsmiljöombud varit delaktig i dessa riskbedömningar?



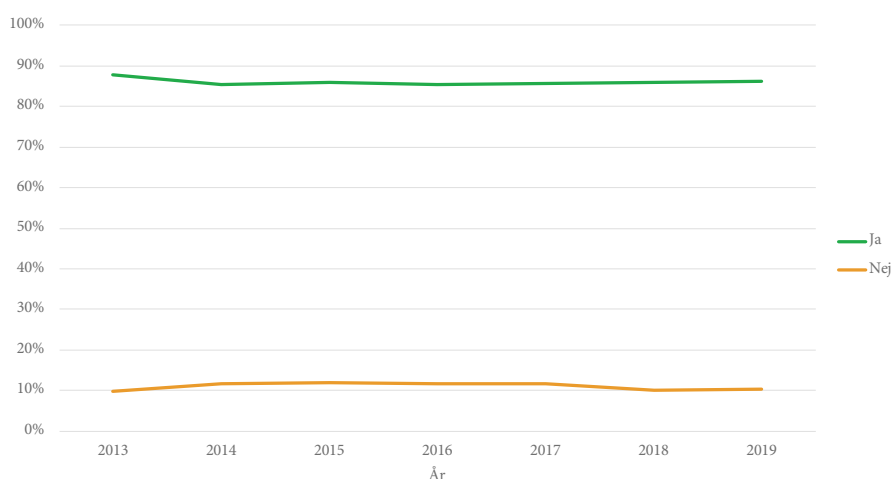
Riskbedömningar som inkluderar arbetstagarnas perspektiv blir både mer relevanta och mer heltäckande, eftersom en fråga kan belysas ur flera perspektiv. I det ljuset är det oroväckande att det fortfarande år 2019 är 1 av 4 arbetsmiljöombud som uppger att de inte har varit delaktiga vid riskbedömningar som gjorts.

Företagshälsovård och rehabilitering

Företagshälsovården ska vara en av parterna oberoende expertresurs för både det förebyggande arbetsmiljöarbetet, vid arbetsanpassning och vid rehabilitering. Det är företagets förebyggande systematiska arbetsmiljöarbete som ska stå i fokus.^v

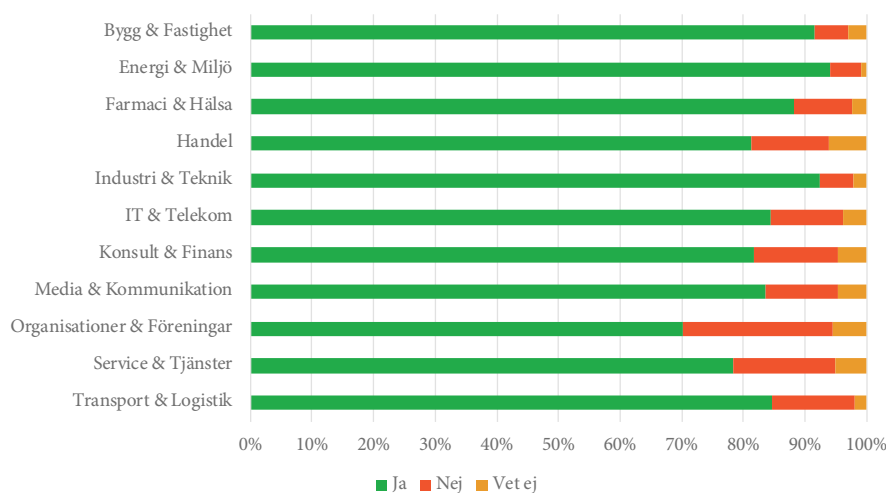
Tillgång till och användning av företagshälsovård

Diagram 21 *Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande?*



På frågan om de anställda på arbetsplatsen har tillgång till företagshälsovård eller motsvarande anger 86 procent av arbetsmiljöombuden *ja*. 10 procent uppger att så inte är fallet. Dessa siffror är identiska med svaren år 2018, och svaren på denna fråga har varit relativt stabila ifrån år 2013 och framåt.

Diagram 22 *Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande (per bransch)?*

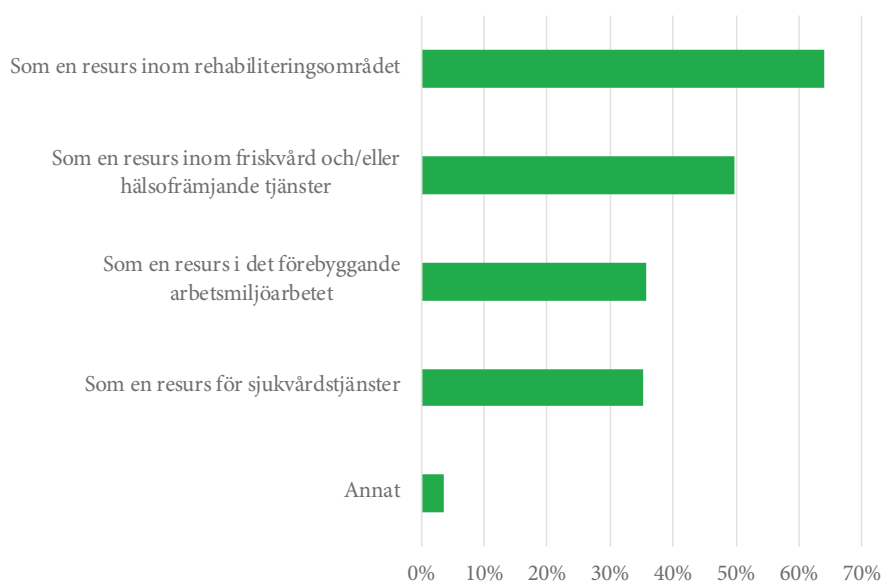


Det finns betydliga skillnader mellan tillgången till företagshälsovård beroende på inom vilken bransch man jobbar. I denna undersökning är Energi &

Miljö samt Organisationer & Föreningar varandras motpoler. I förstnämnda bransch uppges 94 procent anställda ha tillgång till företagshälsovård eller motsvarande, jämfört med 70 procent i den sistnämnda branschen.

En del av förklaringen till dessa skillnader är troligen att små företag eller organisationer generellt sett är anslutna till en företagshälsovård i mindre utsträckning än större företag och organisationer. En tes är att dessa mindre arbetsplatser kan tänkas förekomma oftare inom branschen Organisationer & Föreningar.

Diagram 23 Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande, används på din arbetsplats?



I första hand är det förstås viktigt att det finns tillgång till företagshälsovård, i andra hand är det centralt vilka arbetsuppgifter företagshälsovården används för att lösa på arbetsplatsen. I likhet med år 2018 används företagshälsovården även år 2019 främst som en resurs inom rehabiliteringsområdet. Detta sker på nästan 2 av 3 arbetsplatser.

Jämfört med förra året har det avseende de övriga svarskategorierna skett en lite förskjutning, så att företagshälsovården – fränsett rehabiliteringsarbetet – främst används som en resurs för friskvård och/eller hälsofrämjande tjänster. Hälften av arbetsmiljöombuden uppger detta jämfört med 45 procent år 2018. Cirka 1 av 3 uppger ett av de två resterande svarsalternativen.

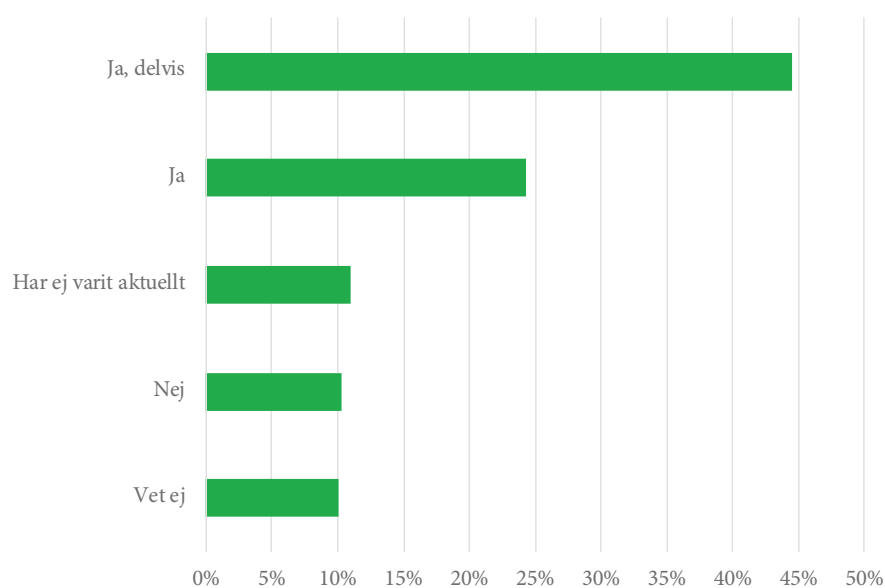
Arbetsanpassning

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

Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen ha en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet, vilket bland annat innebär krav på att det finns upprättade rutiner, personer med särskild kunskap och ansvar för frågorna samt mål för verksamheten.

Arbetsgivaren ska därtill vidta arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder ”så tidigt som möjligt” för arbetstagare som har behov av det. Att en arbetstagare har ”behov” av åtgärder behöver inte innebära att arbetstagaren har blivit sjukskriven. Det är tvärtom väldigt bra om åtgärder kan sättas in så tidigt att sjukskrivning aldrig behöver bli aktuellt.

Diagram 24. *Arbetas det aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att förhindra sjukskrivning och underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning på din arbetsplats?*

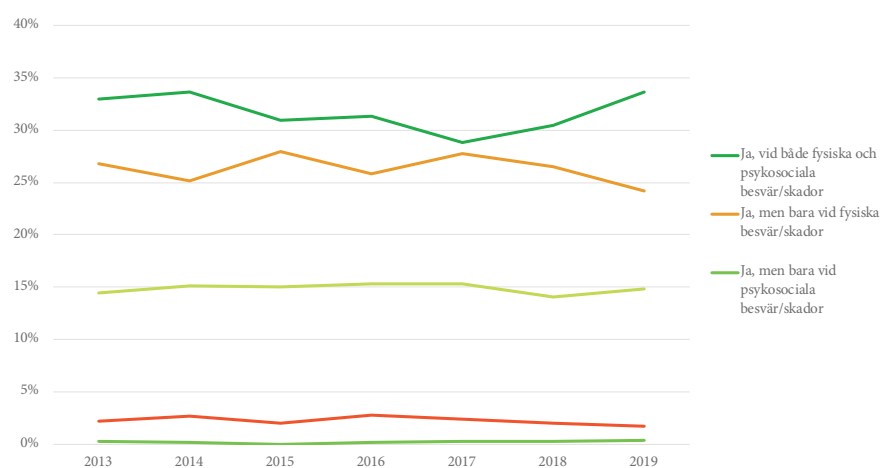


1 av 4 arbetsmiljöombud uppger år 2019 att det arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att förhindra sjukskrivning och underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning på arbetsplatsen. Ytterligare 44 procent uppgav att ett sådant arbete *delvis* bedrivs. Vart tionde arbetsmiljöombud anger att sådant arbete saknas. Dessa resultat motsvarar i grova drag 2018-års siffror, dock med en liten positiv förändring.

Arbets-skador

Vid en arbets-skada eller misstänkt arbets-skada är arbets-givaren skyldig att anmäla det till Försäkringskassan. Detta är mycket viktigt eftersom det är först när en arbets-skada godkänns av Försäkringskassan som den räknas som en arbets-skada och berättigar till ersättning från Försäkringskassan.

Diagram 25 *Görs det på din arbets-plats anmälan till Försäkringskassan vid en misstänkt arbets-skada?*



Arbets-skador kan många gånger vara svåra att få godkända, särskilt när dessa är kopplade till bristande organisatorisk och social arbets-miljö. År 2019 svarar en tredjedel av arbets-miljöombuden att arbets-skador vid såväl fysiska som psykosociala skador/besvär anmäls på deras arbets-plats. 1 av 4 anger att arbets-skadeanmälan endast görs vid fysiska skador/besvär.

Huruvida dessa svar år 2019 innebär ett reellt trendbrott är svårt att bedöma. Det är dock en positiv förflyttning på 4 procentenheter jämfört med förra årets undersökning. Förhoppningsvis kan föreskrifterna om organisatorisk och social arbets-miljö bidra till fortsatt utveckling i rätt riktning på området.

Systematiskt arbetstidsarbete

När på dygnet man jobbar, hur länge man jobbar och vilket inflytande man har över arbetstidens förläggning påverkar måendet och vilka risker som finns i arbetet. Förutom inflytande, längd och förläggning av arbetstiden är förutsägbarhet en viktig faktor.

Att ha ett förutsägbart arbetsschema underlättar planeringen av det övriga livet, särskilt för föräldrar som måste ordna med barnpassning. Det behövs ett systematiskt arbetsmiljöarbete kring dessa frågor för att förebygga ohälsa på grund av olika arbetstidsmönster. Anpassningar av arbetstiderna efter individuella förutsättningar ska göras precis som vid övrigt arbetsmiljöarbete.

I föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö förtydligas kraven att förebygga och hantera de risker som kommer från arbetstidens förläggning ytterligare. De arbetsmiljömessiga aspekterna av arbetstiden ska nu tydligt ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Exempel från föreskrifterna på förläggning som kan leda till ohälsa är skiftarbete, arbete nattetid och möjlighet att utföra arbetsuppgifter på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Överblick över arbetstiden

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 föreskrifter med samma namn kräver. I de kollektivavtal som Unionen har, ersätts oftast arbetstidslagen i sin helhet med ett arbetstidsavtal.

Skyldigheten att föra anteckningar över arbetstiden på samma sätt kvarstår dock med stöd av kollektivavtalet. Utan detta verktyg är det svårt att säkerställa att arbetsplatsen har rätt bemanning och att få syn på olika individers arbetstidsmönster för att kunna ingripa i tid om någon har ohälsosamma nivåer av övertid. Många gånger saknas arbetstidsanteckningar när det inte finns någon ekonomisk ersättning kopplad till övertiden, exempelvis när tjänstemannen har bortavtalad övertidsersättning. Anteckningar måste emellertid finnas även om övertiden inte kompenseras ekonomiskt.

I de fall där det finns tjänstemän med förtroendearbetstid har flera av Unionens kollektivavtal skrivningar om att det bör finnas någon form av uppskattning eller tidsrapportering även för dem. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att övertid rapporteras in på arbetsplatsen, och arbetsmiljöombuden bör regelbundet ta del av anteckningarna.

Den nödvändiga återhämtningen

Det är inte bara lag, avtal och verksamhetens krav, utan också faktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön såsom normer och förväntningar som styr vilka arbetstidsmönster tjänstemännen har. Särskilt tydligt är detta i

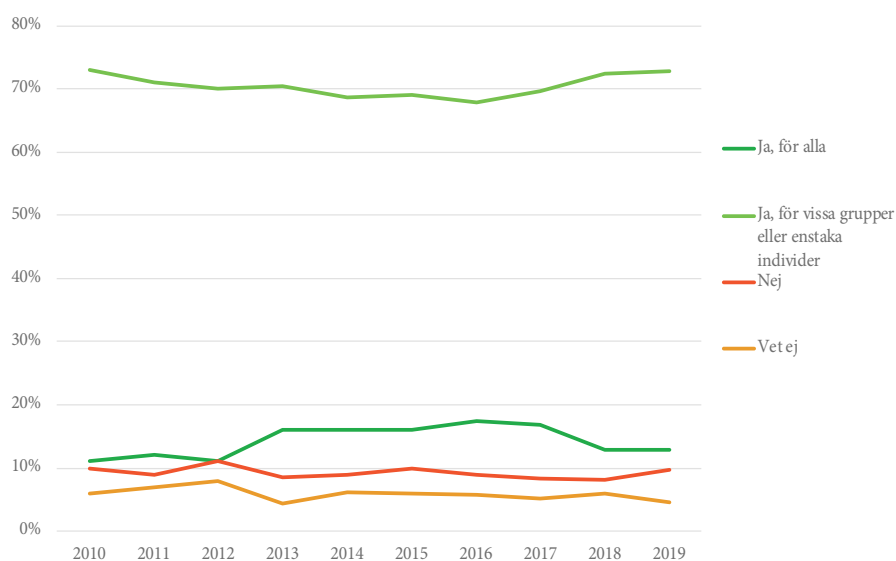
de fall då tjänstemännen har friare arbetstidsformer med stor egen påverkan, det som kallas för det gränslösa arbetet.

För att förebygga ohälsa blir det allt viktigare att inkludera viloperioderna och viloperiodernas kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Många arbetstagare har svårt att koppla bort tankarna på jobbet under sin fritid.^{viii} En viktig förklaring till detta är att många arbetstagare ständigt har arbetet med sig genom sin mobiltelefon, där såväl telefonsamtal som e-post från kunder eller kollegor kan trilla in även efter arbetstid.

Även det faktum att ansvaret för en arbetsuppgift många gånger läggs på den enskilde tjänstemannen, kan bidra till att det kan vara svårt att släppa tankarna på jobbet när man lämnar kontoret. Kombinerat med otydliga förväntningar, eller en arbetskultur där det normala är att man ständigt ska finnas tillgänglig för sina arbetskollegor, kunder eller klienter, gör att kvaliteten på viloperioderna sjunker med risk för ohälsa som följd.

Övertid och mertid

Diagram 26 *Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år bland tjänstemännen hos er?*



På frågan om det förekommer övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år bland tjänstemännen så svarar nästan 3 av 4 *ja, för vissa grupper eller enskilda individer*. Andelen av respondenterna som svarar att det gäller för samtliga tjänstemän på arbetsplatsen är oförändrat jämfört med år 2018, och uppgår även år 2019 till 13 procent.

Reglerna för hur övertid får användas skiljer sig något mellan arbetstidslagen och de flesta av Unionens kollektivavtal. Gemensamt är att övertid inte får användas för att klara den planerade verksamheten, utan kan användas då något oförutsett inträffar. Övertidsarbetet ska vara tillfälligt och kortvarigt.

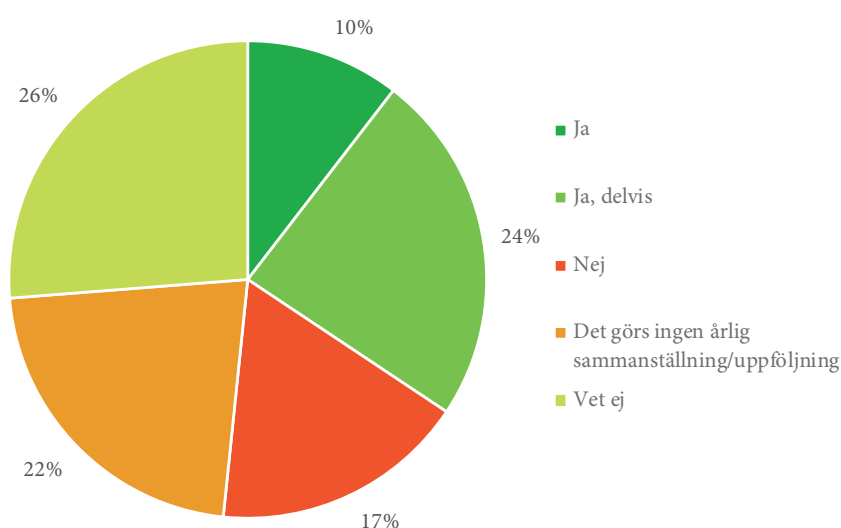
Övertiden ska antingen vara beordrad i förväg, eller när detta inte varit möjligt, godkännas i efterhand. Trots detta är det idag vanligare att övertid används för att hantera den ordinarie arbetsbelastningen.

Uppföljning av arbetstiden

Varje år ska det enligt 11 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete göras en uppföljning/sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att se hur arbetet har fungerat under året. Brister som identifieras i uppföljningen ska korrigeras så att arbetet för att förebygga ohälsa och olycksfall kan fungera ännu bättre under det nästkommande året.

Enligt 12 § i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetstidens förläggning rymmas inom det systematiska arbetsmiljöarbetet – vilket också innebär att arbetstidsfrågor ska inkluderas i den årliga uppföljningen.

Diagram 27 *Beaktar ni särskilt arbetstidsfrågor vid den årliga sammanställningen/uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?*



10 procent av arbetsmiljöombuden svarar *ja* på frågan om arbetstidsfrågor beaktas i den årliga sammanställningen och lite drygt dubbelt så många svarar att dessa frågor *delvis* beaktas. Lite mindre än var femte svarande uppger år 2019 att arbetstidsfrågor *inte* beaktas. Samtidigt är det drygt en femtedel som svarar att *det inte görs någon årlig uppföljning*.

Fortfarande gränslöst

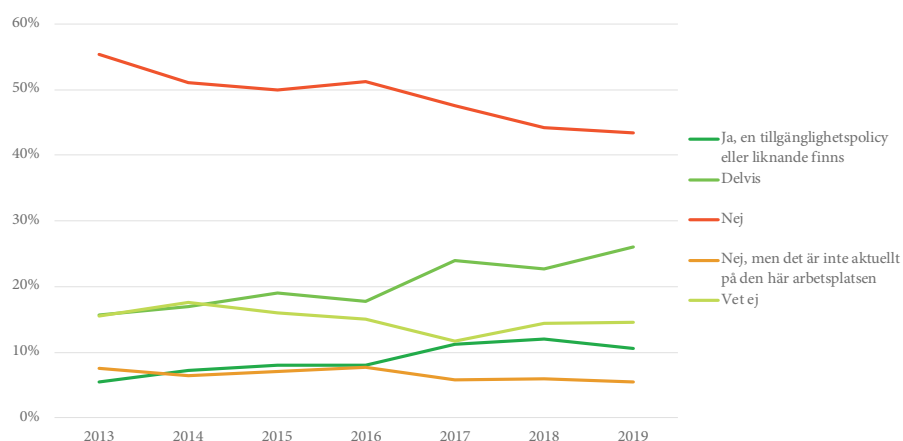
Unionen har de senaste åren gjort ett flertal undersökningar som handlar om hur balansen mellan arbete och fritid upplevs av tjänstemännen. I dessa analyser har det uppmärksamats att allt för många tjänstemän i privat sektor är tillgängliga för arbete under sin fritid. Det drabbar den helt nödvändiga återhämtningen som alla behöver för att må bra av och på jobbet.^{ix}

Många tjänstemän är ”stand by”, beredda att rycka in och arbeta, även när de inte behöver göra det. Detta slags ”gränslöshet” uppstår ur normer, uttalade eller upplevda förväntningar och för stor arbetsmängd i kombination med otydliga krav vad gäller hur, när och med vilket resultat arbetet ska utföras.

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

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

Diagram 28 Säkerställer arbetsgivaren att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid?



I undersökning från år 2019 svarar bara lite mer än vart tionde arbetsmiljöombud *ja, en tillgänglighetspolicy eller liknande finns* vilket bidrar till att säkerställa att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid.

Ytterligare en fjärdedel svarar att arbetsgivaren *delvis* säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta på sin fritid. Andelen som uppger att arbetsgivaren inte säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid är 43 procent år 2019.

Slutsatser

Ett bättre systematiskt arbetsmiljöarbete krävs

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är grundbulten i allt arbete med att förebygga ohälsa och olycksfall och att uppnå en god arbetsmiljö. Ett systematiskt arbete med arbetsmiljön är inte bara viktigt för de enskilda arbetstarna samt deras välmående och hälsa. En god arbetsmiljö är också centralt för företag och organisationer som önskar kunna attrahera och behålla kompetent arbetskraft.

Även om marginella förbättringar kan iakttas på några delområden i arbetsmiljöbarometern, så kvarstår mycket att göra inom arbetsmiljöområdet. En god arbetsmiljö uppnås inte en gång för alla genom en viss rad åtgärder. Tvärtom. Nya människor tillkommer, arbetsuppgifter utvecklas, material åldras och teknikutvecklingen leder till nya lösningar – och nya utmaningar. Arbetsplatser kommer alltid att präglas av förändringar och därför är ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete en förutsättning för en god arbetsmiljö.

Den psykosociala arbetsmiljön måste tas på större allvar

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

Chefers kunskaper om risker i arbetsmiljön är också sämre när det gäller den psykosociala arbetsmiljön än när det gäller den fysiska arbetsmiljön. De fysiska arbetsskadorna anmäls i mycket högre grad än de psykosociala arbetsskadorna. Dessutom är det bara en tredjedel av arbetsmiljöombuden som uppger att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön avhandlas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vissa förbättringar har ägt rum under senare år, sedan införandet av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö gjorts. Men förändringarna är blygsamma. Och givet de utmaningar som finns i arbetslivet idag är det oroande att förbättringstakten inte är högre.

Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete är starkt associerat med både en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö.^{xi} Det kan vara lockande att hitta andra lösningar på dessa utmaningar, sådana som kan hänföras till den enskilde att bära upp, eller sådana som är av mer ”quick-fix-karaktär”. Men denna insikt om det systematiska arbetsmiljöarbetets goda utfall borde göra att fler på allvar ger sig hän till detta arbete. Sverige har inte råd med annat.

Stärk det förebyggande arbetet

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

Endast lite mer än 1/3 uppger att företagshälsovården används som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Detta är en alldeles för låg siffra. Företagshälsovården ska inte och kan inte ersätta den vanliga hälso- och sjukvården. Företagshälsovårdens styrka ligger i att den är just en *företagshälsovård*. Det är inte enskilda personers resurs, utan arbetsplatsens resurs.

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

Ett utökat systematiskt arbetstidsarbete för balans och återhämtning

I flera år har Unionen uppmärksammat arbetstidsfrågornas betydelse för arbetsmiljön och de anställdas välmående. Vi kallar det balans i arbetslivet. Trots att forskningen de senaste åren visat på arbetstidernas påverkan på hälsan förekommer systematiskt arbetstidsarbete i låg utsträckning.

Unionen menar att möjligheterna till återhämtning för tjänstemännen generellt måste stärkas, både genom att kollektivavtalen utvecklas och att efterlevnaden av befintligt regelverk för arbetsmiljön förbättras. Krav i arbetet som inte balanseras med resurser kan leda till övertidsarbete och till att raster och pauser under arbetsdagen får stryka på foten.

Detta gör i sin tur att återhämtningens omfattning och kvalitet blir lidande. Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete som inkluderar arbetstid kan bidra till att identifiera var verksamhetskraven ligger, vad som är styrt av normer och vad som är styrt av tjänstemännens egna önskemål. Detta kan bidra till att åtgärda problemet där det uppstår.^{xii}

Alla måste dra sitt strå till stacken

Det är viktigt att alla aktörer med påverkansmöjligheter – arbetsmarknadens parter och staten – tar de låga resultaten i förekomst av, och innehåll i, systematiskt arbetsmiljöarbete på största allvar. För att komma tillrätta med de höga sjuktalen gällande psykisk ohälsa är det viktigt att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön förbättras.

Arbetet med de organisatoriska och sociala riskerna måste utvecklas till att innefatta ett kvalitativt och proaktivt arbete på arbetsplatserna. Detta görs

genom att fler arbetsplatser arbetar aktivt med både föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Parterna har ett stort ansvar i den praktiska implementeringen av föreskrifterna, men regeringen har ett huvudansvar i att skapa trovärdighet bakom arbetsmiljölagen och dess föreskrifter.

Arbetsmiljöverket har ett ansvar att genom sin regelstruktur gynna efterlevnad av lagstiftningen, skapa tydlighet och stärka parternas arbete på arbetsplatserna. Under de senaste åren har både regeringen och parterna tagit viktiga initiativ för att förbättra arbetsmiljön, samtidigt har föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö börjat gälla.

Det är viktigt att frågan om utbildning av chefer och arbetsmiljöombud, om säkrandet av kunskap och förutsättningar för att på arbetsplatserna kunna bedriva ett kvalitativt arbetsmiljöarbete får en långsiktig lösning.

Referenser och kommentarer

ⁱ I årets rapport redovisas resultaten ifrån år 2013 och framåt när tidsserier ifrån tidigare Arbetsmiljöbarometer analyseras.

ⁱⁱ Arbetsmiljöverket (2016): *Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter*

ⁱⁱⁱ Mer om effekterna av OSA-föreskrifterna presenterar Unionen i en separat temarapport till 2019 års arbetsmiljöbarometer som kommer senare under våren 2020.

^{iv} Unionen (2020): *10 vinster med god arbetsmiljö*

^{vv} Arbetsmiljöverket (2011): *Företagshälsovården behövs för jobbet*

^{vi} Arbetsmiljöverket (2020): *Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), föreskrifter*

^{vii} Se exempelvis G Kecklund, M Inge, T Åkerstedt (2010): *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning, Stressforskningsrapport nr.322, Stressforskningsinstitutet*

^{viii} Se exempelvis SCB:s arbetsmiljöundersökning 2019

^{ix} Unionen (2019): *Stressen på jobbet ökar bland unga tjänstemän*

^x Unionen Opinion (2020): *Låt luren ta en lur – dags att införa mobilpolicy*

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

^{xii} Se exempelvis: TCO-förbunden (2016): *Vägen till en god arbetsmiljö*

UNIONEN ÄR SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

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

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

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

UNIONEN

www.unionen.se