

Arbetsmiljöbarometern

2017

Förord

Arbetsmiljöbarometern är en årlig undersökning där Unionens arbetsmiljöombud tillfrågas om hur de bedömer arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på sin arbetsplats. Årets undersökning är den andra i rad där vi ser en återhämtning, om än svag, från tidigare års försämringar i gällande förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Förutom en svag återhämtning i resultaten av förekomst av SAM ser vi också en svag återhämtning av betygen för den psykosociala arbetsmiljön på de undersökta arbetsplatserna. Trots de förbättrade resultaten när det gäller psykosocial arbetsmiljö ökar andelen som uppger att ”stress och arbetsbelastning” tillhör de viktigaste arbetsmiljöfrågorna att arbeta med för varje år. Men undersökningen visar också att på de arbetsplatser där det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete så är arbetsmiljön betydligt bättre. Beläggen för att det finns en koppling mellan undermålig psykosocial arbetsmiljö och psykisk ohälsa har blivit allt starkare de senaste åren.

För att förbättra situationen där alltför många blir sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa och få sjukfrånvaron på en långsiktigt stabilt låg och hållbar nivå krävs tydliga satsningar på att få fler arbetsgivare att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

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

För tjänstemän är det framför allt risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som har störst påverkan på hälsa och välbefinnande i arbetet. Därför gläds Unionen åt de preciserade kraven som följer med de relativt nya föreskrifterna från Arbetsmiljöverket – AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Men utan parternas engagemang kommer föreskrifterna inte att förbli något annat än ord på papper. Unionen arbetar aktivt med att utbilda arbetsmiljöombud och delta i partsgemensamt arbete med arbetsgivarnas representanter för att sprida information och ta fram praktiska verktyg för ett uppdaterat arbetsmiljöarbete.

Varje Arbetsmiljöbarometer har också en temadel och i år riktar vi fokus på hur den organiserade samverkan i arbetsmiljöfrågor fungerar genom arbetsmiljökommittéer, andra samverkansforum och liknande. Temadelen blev precis som förra året omfattande och presenteras i en egen rapport under 2018.

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

Henrik Ehrenberg
Samhällspolitisk chef

Innehållsförteckning

Förord.....	3
Sammanfattning.....	5
Om arbetsmiljöbarometern.....	6
Bakgrund.....	6
Metod.....	6
Unionen om arbetsmiljöombud.....	7
Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden.....	8
Om arbetsmiljöombuden.....	8
Antal arbetsmiljöombud som svarat på enkäten är 2318.....	8
Fördelning mellan kvinnor och män.....	8
Antal år som arbetsmiljöombud.....	8
Om arbetsplatsen.....	9
Branschtillhörighet.....	9
Vilka områden är mest angelägna att arbeta med?.....	10
Hur bedömer arbetsmiljöombuden arbetsmiljön?.....	13
Den psykosociala arbetsmiljön.....	12
Arbetsgivaren och arbetsmiljön.....	14
Arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön.....	14
Arbetsgivarens kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön.....	15
Det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	15
Det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	21
Vad ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet?.....	23
Systematiskt arbetsmiljöarbete och den fysiska arbetsmiljön.....	23
Systematiskt arbetsmiljöarbete och den psykosociala arbetsmiljön.....	24
Unionen om systematiskt arbetsmiljöarbete.....	26
Riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet.....	22
Unionen om riskbedömning.....	22
Genomförs riskbedömningar vid planerade förändringar?.....	22
Tar riskbedömningarna hänsyn till människors olika förutsättningar?.....	23
Tar riskbedömningarna hänsyn till olika psykosociala riskkällor?.....	24
Tar arbetsmiljöombuden del av riskbedömningarna?.....	24
Företagshälsövård och rehabilitering.....	25
Unionen om företagshälsövård.....	25
Har de anställda tillgång till företagshälsövård?.....	26
Vad ingår i företagshälsövården.....	27

Arbetsanpassning och rehabilitering.....	28
Anmälan av arbetsskada.....	29
Systematiskt arbetstidsarbete.....	30
Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder?.....	33
Förs anteckningar om jourtid/övertid/ mertid?.....	34
Beaktar ni särskilt arbetstidsfrågor vid den årliga sammanställningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?.....	36
Säkerställer arbetsgivaren att tjänstemännen inte behöver använda sin fritid för jobb?	37
Slutord	38
Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet	38
Regelstruktur som stärker efterlevnaden.....	39
Regeringens strategi för att stärka arbetsmiljöarbetet måste vara generell	40
Arbetsmiljöarbetet alltid en angelägenhet för arbetsmarknadens parter	40
Avtal om arbetsmiljöutbildning.....	41
Avsiktsförklaring angående regeringens förslag till hälsövaxling.....	41
Utökad partsgemensamt arbete	42
Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.....	42
Systematiskt arbetstidsarbete.....	42
Slutligen	43
Referenser.....	44

Sammanfattning

- Den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara sämre än den fysiska arbetsmiljön. Samma sak gäller arbetsgivarens kunskaper om psykosociala arbetsmiljörisker.
- De frågorna som arbetsmiljöombuden ser som mest angelägna att förbättra är stress och belastning samt chefs- och ledarskapsfrågor.
- Arbetsmiljön och förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete förbättras och når en topp 2009 och 2010 men därefter sker en kraftig försämring. De senaste två åren sker en liten återhämtning.
- Det finns ett samband mellan systematiskt arbetsmiljöarbete och hur arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö bedöms vara, på de arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs bedöms den psykosociala arbetsmiljön vara bättre.
- Större arbetsplatser bedöms generellt sett vara bättre när det gäller arbetsmiljöarbetet, med ett fåtal frågor som undantag.
- Förekomsten av företagshälsovård på arbetsplatserna är relativt stabilt men avtagande. Av de delar som undersöks är det företagshälsovårdens förebyggande arbete som fallit tydligast över åren.
- Det som i undersökningen kallas för systematiskt arbetstidsarbete har en låg förekomst trots starka vetenskapliga belegg för arbetstidens påverkan på hälsa och trots stärkta krav från Arbetsmiljöverket för att arbetstiden ska inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Om arbetsmiljöbarometern

Bakgrund

Arbetsmiljöbarometern är en undersökning som görs årligen bland Unionens skyddsombud – de som Unionen har valt att kalla för arbetsmiljöombud (förkortas AMO). Årets Arbetsmiljöbarometer är den 12e i sin ordning, men den 11e som hela Unionens undersökning då första upplagan enbart undersökte dåvarande Sifs arbetsmiljöombud. Eftersom den genomförts så många gånger med största delen oförändrade frågor går det att följa utvecklingen över tid.

Syftet med Unionens arbetsmiljöbarometer är att upptäcka trender i utvecklingen av arbetsmiljön och i det systematiska arbetsmiljöarbetet (förkortas SAM) på arbetsplatserna, men också att djupare belysa för Unionens medlemmar viktiga och aktuella arbetsmiljöfrågor. Varje Arbetsmiljöbarometer har ett tema och i år fokuserar vi på hur den organiserade samverkan ser ut genom arbetsmiljökommittéer, andra samverkansforum och liknande. Förra årets tema var hur föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA, AFS 2015:4) börjat tillämpas på arbetsplatserna, men ingår framöver i den ordinarie enkäten. Resultatet från frågorna om organiserad samverkan och arbetsmiljökommittéerna redovisas i en separat rapport våren 2018.

När man läser Arbetsmiljöbarometern är det också viktigt att ha i åtanke vad det faktiskt är som resultaten visar. Det är inte en medlemsundersökning, utan 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 företag där det finns ett organiserat arbetsmiljöarbete. På företag där Unionen har en lokal facklig organisation och arbetsmiljöombud kan man också anta att arbetsmiljön är något bättre. Därför kan och vill inte Arbetsmiljöbarometern göra anspråk på att visa hur arbetsmiljön ser ut för samtliga Unionens medlemmar, bara visa hur den ser ut där vi har arbetsmiljöombud och där förutsättningarna för ett bra arbetsmiljöarbete kan antas vara goda.

Unionen är en växande organisation och detta gäller glädjande nog också för antalet arbetsmiljöombud. De senaste fyra åren har förbundet gått från att ha 6200 inrapporterade arbetsmiljöombud till att vid enkätens utskick ha ca 7900 st. Detta betyder också att förbundet nu har många fler erfarna arbetsmiljöombud än tidigare.

Metod

Arbetsmiljöbarometern är en återkommande totalundersökning som i år bestod av 28 grundfrågor och 7 temafrågor om samverkan och arbetsmiljökommittéer som skickats ut till samtliga registrerade arbetsmiljöombud med inrapporterad e-post hos Unionen i samarbete med undersökningsföretaget IPSOS. Enkäten skickades ut 29 september tillsammans med ett brev och var öppen fram till och med den 30 oktober. De som inte svarat fick sammanlagt två påminnelser. Inför årets utskick av enkäten gjordes också ett postalt utskick till samtliga registrerade arbetsmiljöombud för att uppmärksamma att enkäten snart skulle skickas ut samt för att be arbetsmiljöombuden rapportera in aktuell e-postadress där sådan saknades.

Totalt fick 6967 arbetsmiljöombud undersökningen, sammanlagt 213 e-postadresser studsade och 14 personer hörde av sig och meddelade att de inte var arbetsmiljöombud. Sammanlagt var det 2318 svarande som slutförde enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 34,5 procent vilket bör ses som högt för en totalundersökning. Troliga faktorer som påverkar svarsfrekvensen negativt är det stora antalet nya arbetsmiljöombud samt att det är vanligt att personer har flera e-postadresser där enbart en är inrapporterad till oss.

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

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

Alla svar redovisas som andel i procent av de svarande.

Unionen om arbetsmiljöombud

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

Att tänka på när arbetsmiljöombud utses:

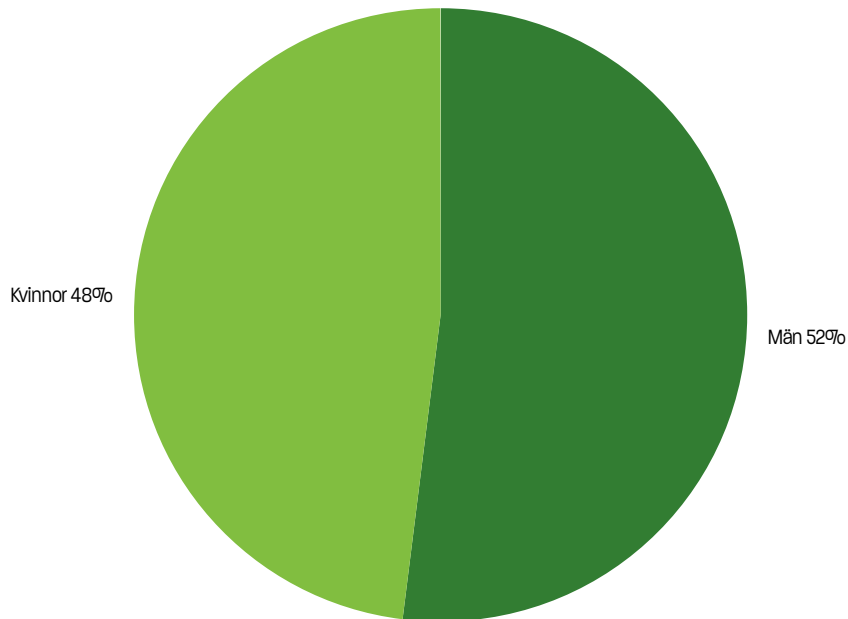
- Unionens arbetsmiljöombud är fackliga förtroendevalda som utses av Unionens klubb på arbetsplatsen men verkar för samtliga arbetstagare inom överenskommet skyddsområde.
- Saknas klubb är det Unionens regionkontor som i samverkan med berörda medlemmar utser arbetsmiljöombud.
- Saknas kollektivavtal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

Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden

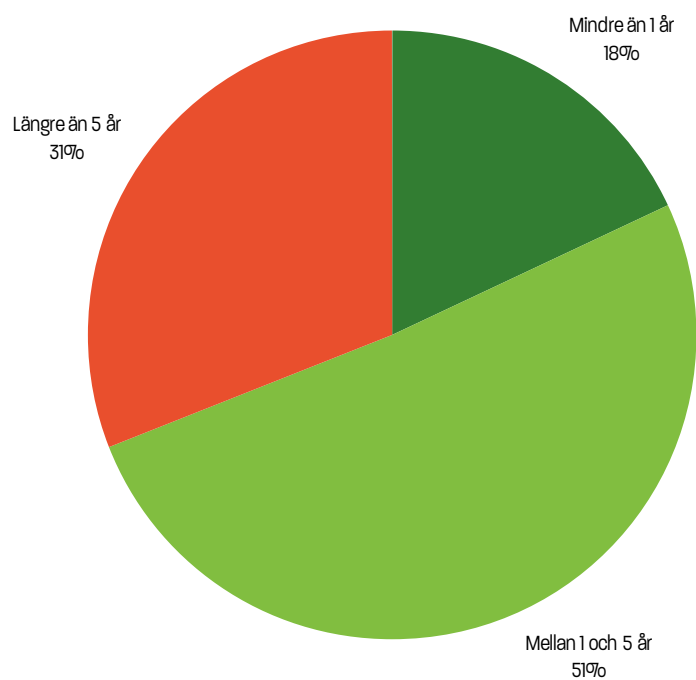
Om arbetsmiljöombuden

Antal arbetsmiljöombud som svarat på enkäten är 2727

Fördelning mellan kvinnor och män

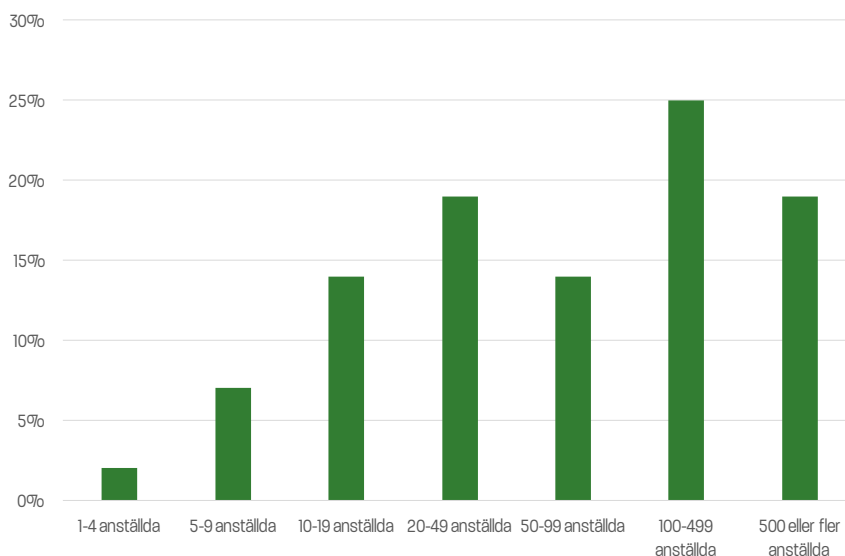


Antal år som arbetsmiljöombud



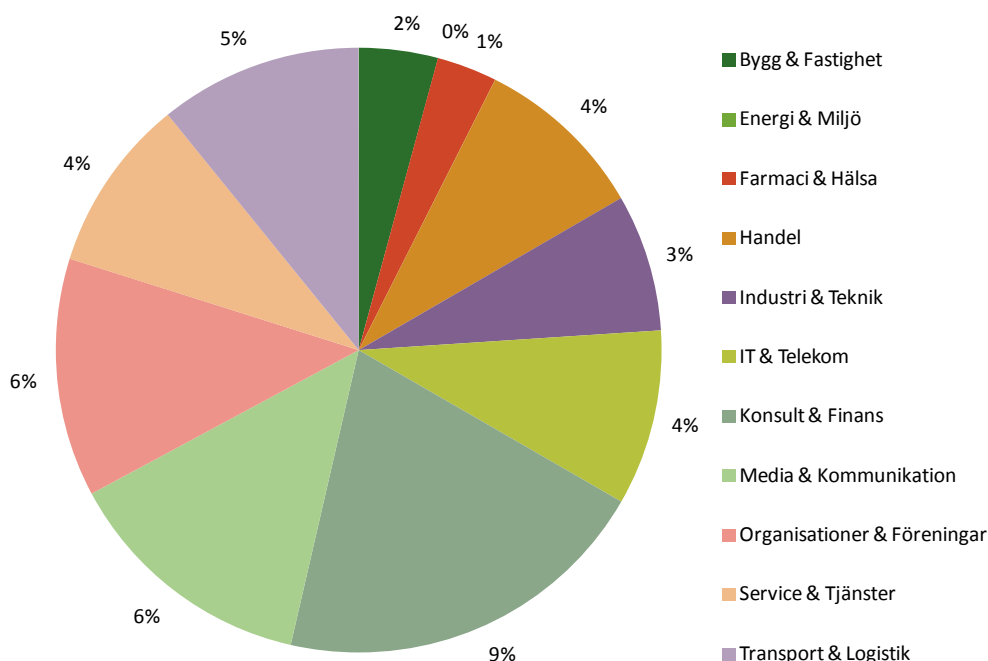
Om arbetsplatsen

Fråga: Hur många anställda finns det totalt på arbetsplatsen?



Branschtillhörighet

Fråga: Vilken bransch beskriver bäst din arbetsplats?

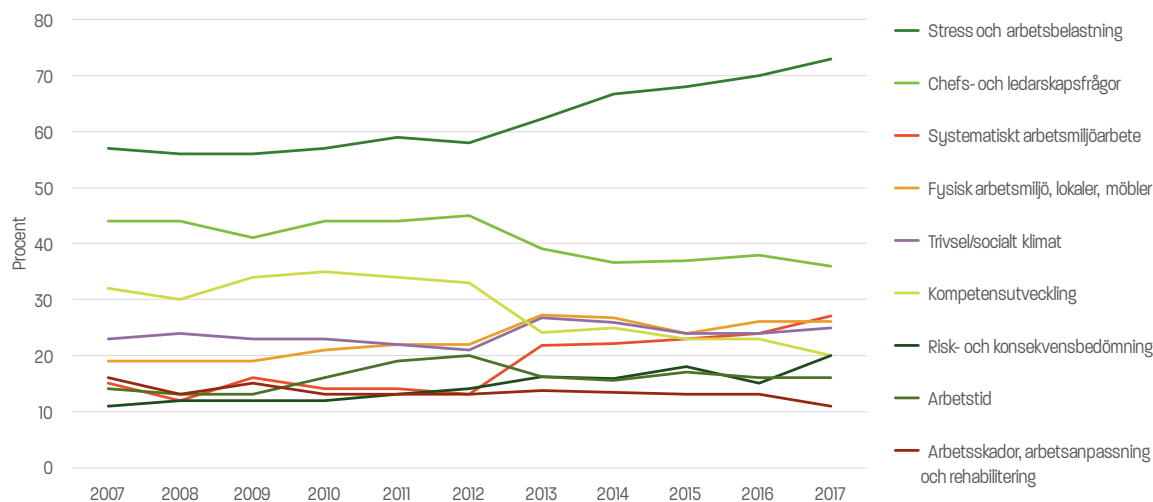


Om förändringar i resultaten

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

Vilka områden är mest angelägna att arbeta med?

Fråga: Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats. (De nio områden som valts av flest personer 2017)



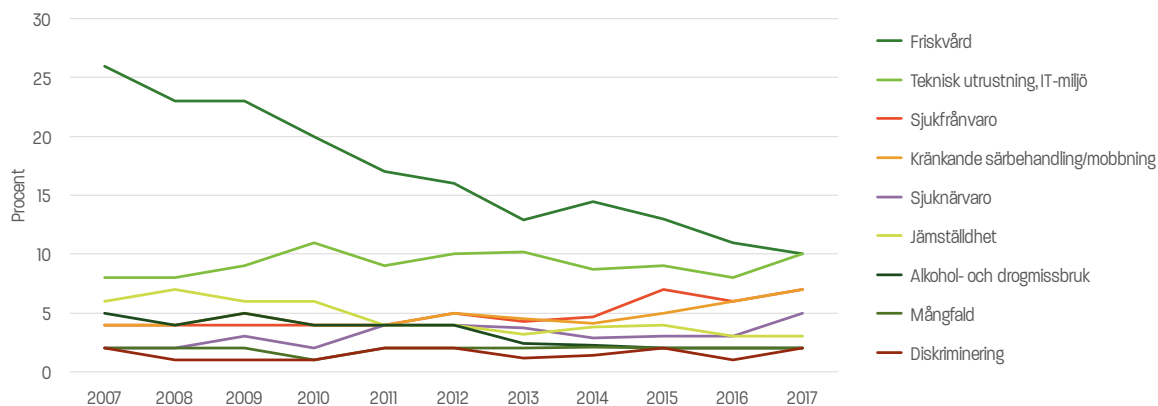
Arbetsmiljöombudens prioriteringar förändras något över åren. Stress och arbetsbelastning är den i särklass viktigaste frågan att arbeta med enligt arbetsmiljöombuden, något som ökar i prioritering över åren. Övriga frågor som ökar de senaste undersökningarna är frågor om fysisk arbetsmiljö, trivsel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

Chefs och ledarskapsfrågor ligger som den näst viktigaste frågan att arbeta med enligt arbetsmiljöombuden. De senaste åren har frågan tappat något men ligger nu stabilt och prioriterades av 36 procent 2017.

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

Vilka områden är mest angelägna att arbeta med?

Fråga: Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats. (De nio områden som valts av minsta antal personer 2017)

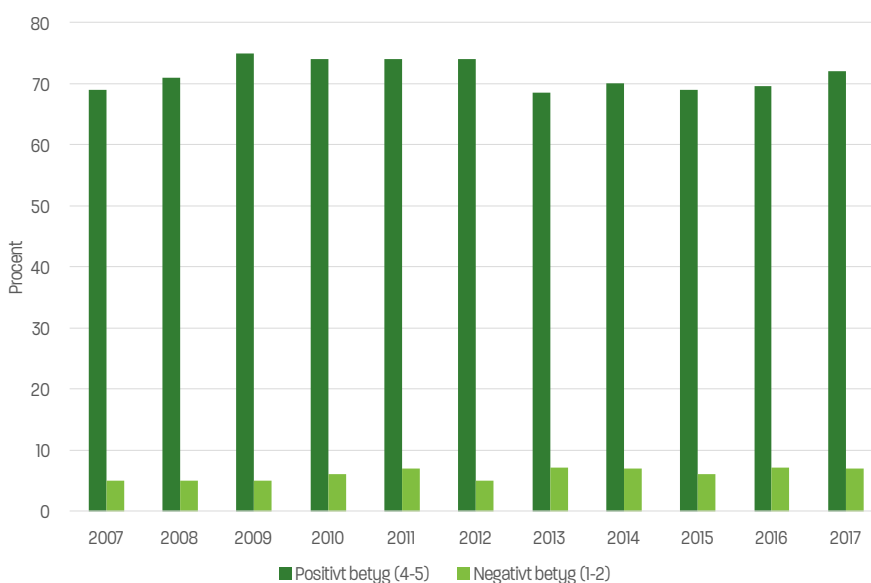


Topp tre – viktiga arbetsmiljöfrågor efter bransch (test)

	Chefs- och ledarskapsfrågor	Fysisk arbetsmiljö, lokaler och möbler	Stress och arbetsbelastning	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Trivsel/socialt klimat
Bygg och Fastighet	36%	25%	70%	27%	30%
Energi och Miljö	31%	33%	75%	20%	24%
Farmaci och Hälsa	34%	23%	76%	18%	30%
Handel	39%	23%	74%	27%	26%
Industri och Teknik	37%	28%	72%	27%	25%
IT och Telekom	32%	31%	77%	32%	23%
Konsult och Finans	34%	21%	71%	28%	27%
Media och Kommunikation	35%	20%	67%	45%	27%
Organisationer och Föreningar	46%	28%	72%	28%	24%
Service och Tjänster	30%	30%	73%	21%	18%
Transport och Logistik	25%	33%	72%	25%	23%

Hur bedömer arbetsmiljöombuden arbetsmiljön?

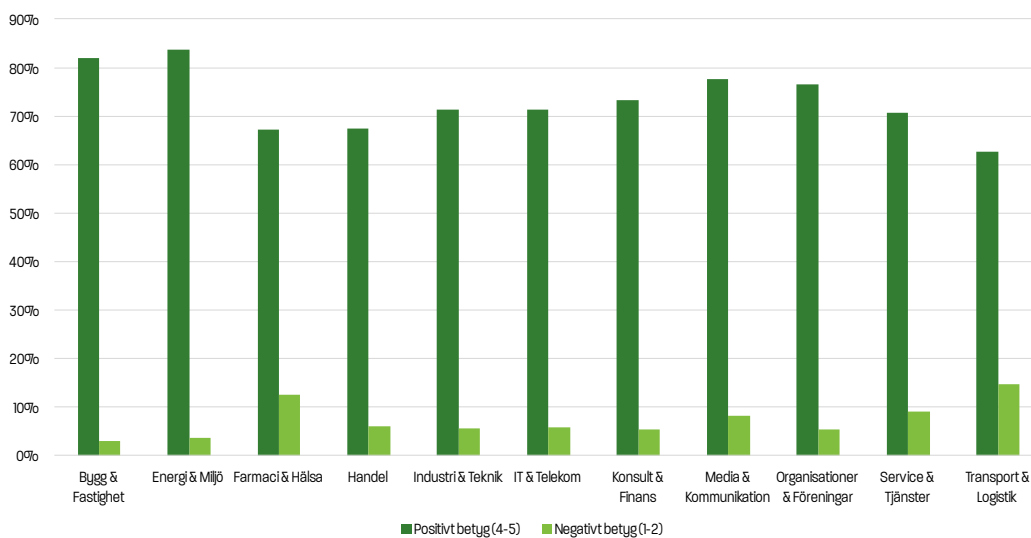
Fråga: Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



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

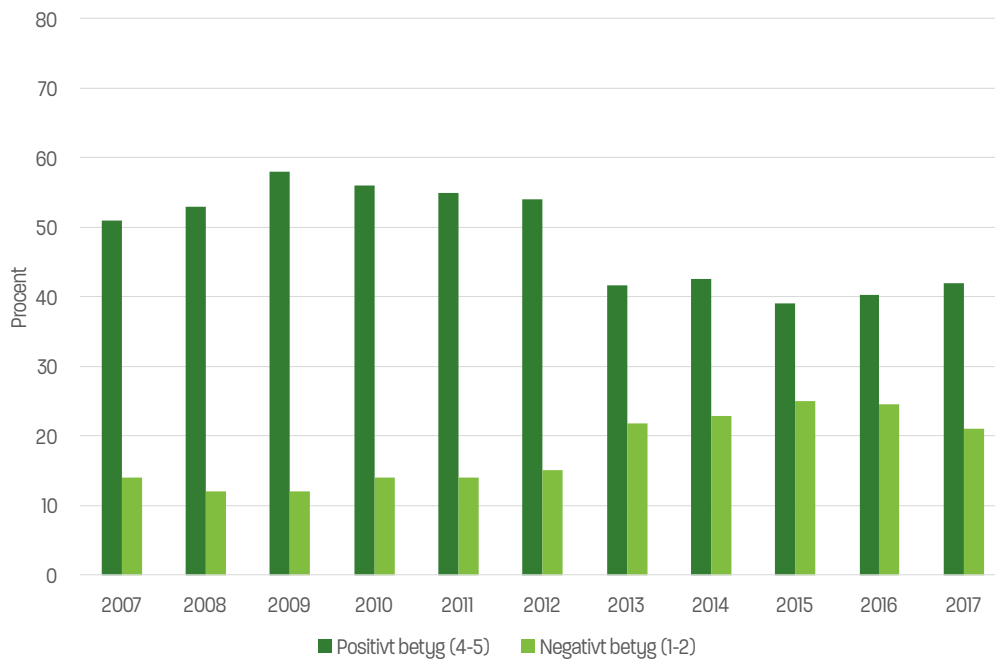
Betygen till den fysiska arbetsmiljön ligger någorlunda stabilt över åren och bedömdes vara som bäst mellan 2009 och 2012 men resultaten faller därefter tillbaka. Förändringarna är små, men årets undersökning ger de bästa betygen sedan 2012. Den fysiska arbetsmiljön bedöms som mest positiv inom branscherna energi och miljö samt bygg och fastighet.

Fysiska arbetsmiljön efter branschtillhörighet



Den psykosociala arbetsmiljön

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

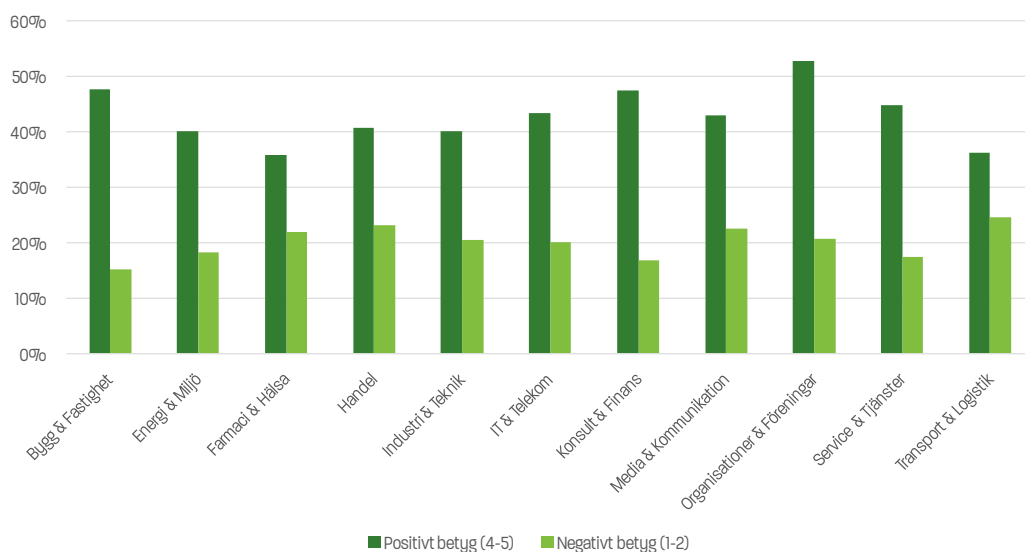


Jämfört med den fysiska arbetsmiljön får den psykosociala, eller organisatoriska och sociala, arbetsmiljön mycket sämre betyg. Betydligt färre ger positiva betyg för den psykosociala arbetsmiljön samtidigt som nästan var femte ger negativa betyg. 2013 sker ett stort tapp i andelen positiva omdömen, de följande fyra mätningarna har därefter följt samma låga nivå.

Jämfört med bottennoteringen 2015 har andelen som ger positiva betyg ökat med tre procentenheter samtidigt som de negativa betygen minskat med fyra procentenheter. Den 31 mars 2016 trädde de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ikraft som behandlar arbetsgivarens ansvar att balansera krav och resurser i den psykosociala arbetsmiljön. Mot bakgrund av de insatser som gjorts är förändringarna positiva men marginella.

Det finns flera anledningar till att arbetsmiljön, trots föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö tillkommit, bedöms vara sämre idag än för fem år sedan. Under våren 2016 släppte Unionen en sammanställning av temadelen från 2015 års Arbetsmiljöbarometer. I denna visas hur det stora antalet omorganisationer på arbetsplatserna har en negativ påverkan på den psykosociala arbetsmiljön.¹ Men den tydligaste samvariationen för positiva betyg för den psykosociala arbetsmiljön finns i om arbetsplatsen har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete eller inte. Det senaste decenniet har det funnits få initiativ och satsningar på att få fler arbetsplatser att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Psykosociala arbetsmiljön efter bransch



¹ Unionen (2016), "Arbetsmiljöaspekter vid Omorganisationer, Arbetsmiljöbarometern del 2", Unionen

Arbetsgivaren och arbetsmiljön

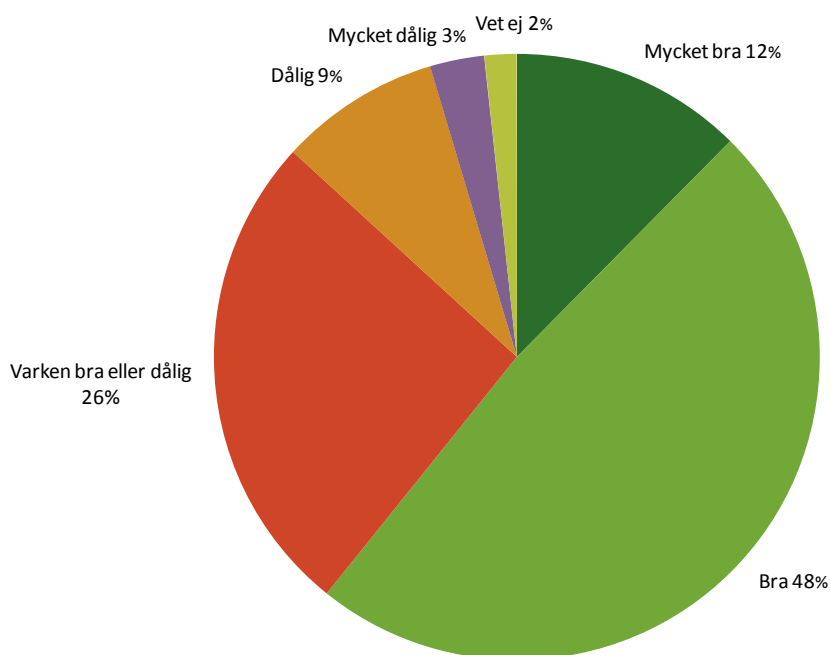
Arbetsgivaren ansvarar för att arbetet är organiserat på ett sådant sätt att risker för liv och hälsa undviks och en god arbetsmiljö uppnås.

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

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

Arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön

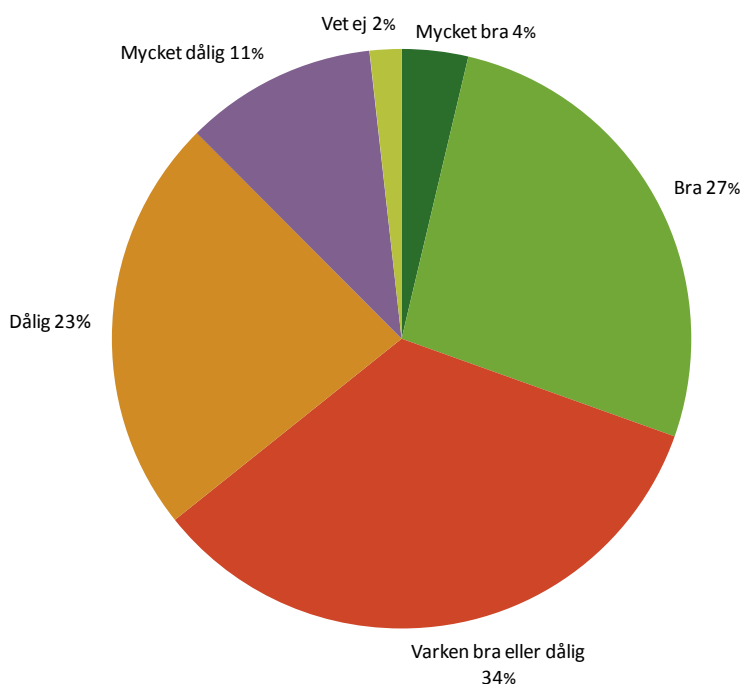
Fråga: Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön?



När det gäller kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön så bedömer en majoritet av arbetsmiljöombuden att arbetsgivarens eller arbetsgivarens representanters kunskap om den fysiska arbetsmiljön är bra. Bedömningen av arbetsgivarens kunskapsnivå ökar lite i takt med företagens storlek. Resultaten är relativt stabila över åren och i årets undersökning har det inte skett någon nämnvärd förändring sedan föregående år.

Arbetsgivarens kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön

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



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

Kravet på kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön hos chefer och arbetsledare finns både i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och i de nya 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.

Samtidigt som kraven på kunskaper har preciserats, så har företag i privat sektor med kollektivavtal och som därmed omfattas av AFA Försäkrings TFA-försäkring kunnat söka om medel för grund- och vidareutbildning i arbetsmiljö för chefer, och vidareutbildning för arbetsmiljö- och skyddsombud under 2016. I utbildningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK fanns 75 miljoner avsatta för perioden 2016-2018, intresset för utbildningsstödet var dock så stort att alla medel var intecknade redan oktober 2016. Mycket tyder på att många chefer och arbetsledare inom privat sektor gick en arbetsmiljöutbildning förra året.

De flesta arbetsmiljöproblem tjänstemännen möter i sitt arbetsliv är av psykosocial karaktär, 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. För att möta kraven i den nya föreskriften verkar det alltså krävas en stor utbildningsinsats på de undersökta arbetsplatserna.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

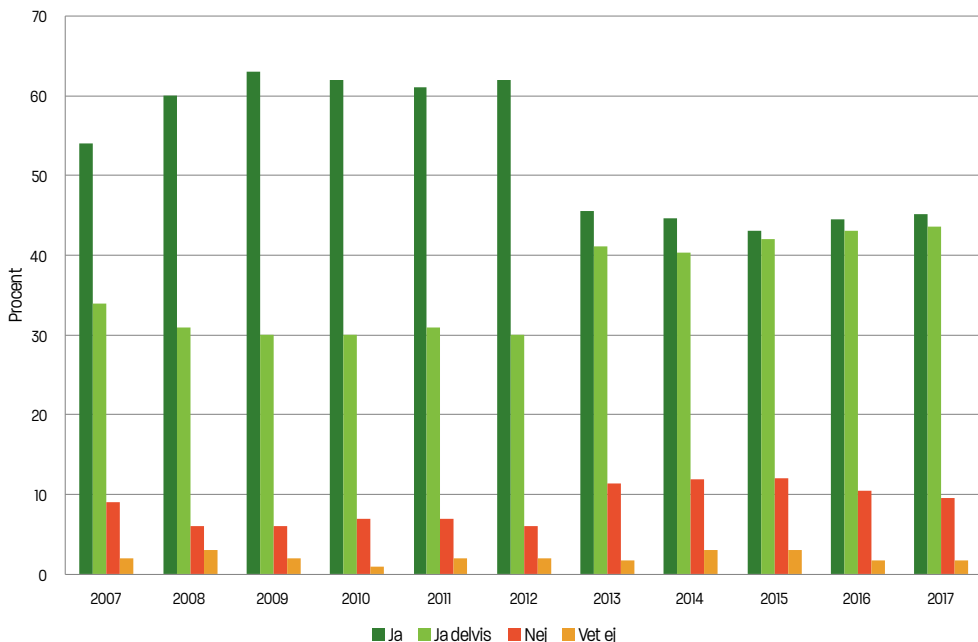
Arbetsmiljöverkets föreskrifter, AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), som utfärdats med stöd av arbetsmiljölagen ger regler för hur arbetsgivaren ska organisera arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas så att man systematiskt undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön på arbetsplatsen. Föreskrifterna ställer också krav på bland annat dokumentation, uppgiftsfördelning, 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.

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

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

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Fråga: *Bedrivs det ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?*



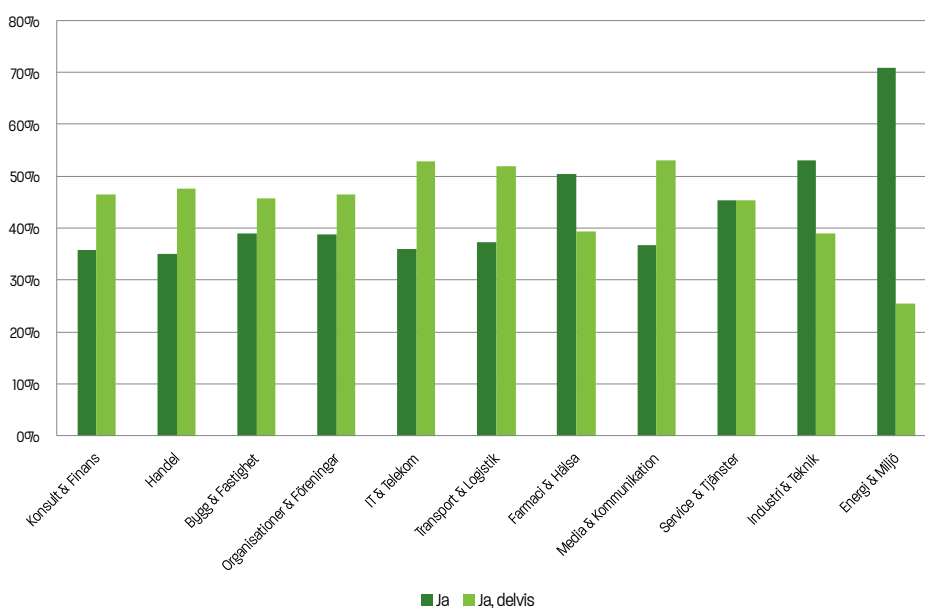
Frågan om förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) har funnits med under alla år som Arbetsmiljöbarometern genomförts. I de första undersökningarna skedde förbättringar i förekomst av SAM, men resultaten har därefter legat relativt stabilt fram till 2013 då det sker ett trendbrott med ett stort tapp och försämrad förekomst av och kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att få fler arbetsplatser att omfattas av ett systematiskt arbetsmiljöarbete måste ges en mycket hög prioritet hos Arbetsmiljöverket, arbetsmarknadens parter och arbetsgivare. Samhället måste också ta sitt ansvar och se till att Arbetsmiljöverket har tillräckliga resurser.

Läggs svaren ihop från de som har svarat Ja och Ja, delvis så är dock minskningen av SAM inte lika stor perioden 2013-17 och tidigare period, men tappet blir ändå ca tio procentenheter. I resultaten från frågorna om vad som ingår i SAM framgår det tydligare att arbetsmiljöarbetet har tappat i kvalitet på de arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs.

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

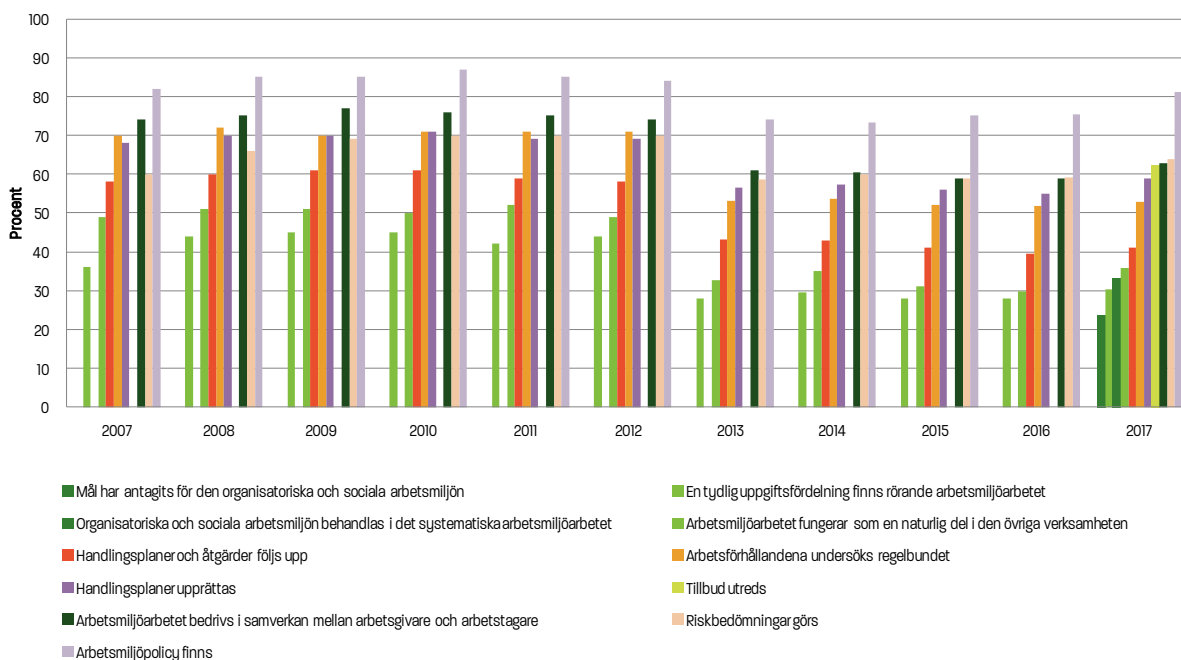
När det gäller SAM uppdelat efter bransch, är förekomsten av SAM som högst inom branscherna Energi och miljö följt av Industri och teknik.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet efter bransch



Vad ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

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

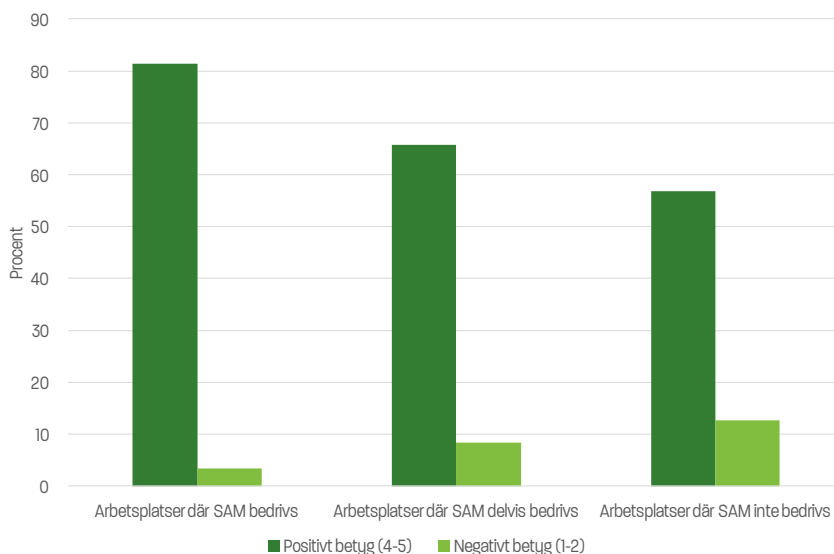


I enkätens följdfråga om vad som ingår i arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete ser vi också en förklaring till varför det är fler som svarat ja, delvis i frågan om det bedrivs SAM på deras arbetsplats i undersökningarna från 2013 och framåt. Det systematiska arbetsmiljöarbetet verkar tappa i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

I år syns positiva förändringar i SAM för varje delfråga. Nytt för i år är också att frågan har kompletterats med delfrågor som rör krav från OSA-föreskrifterna. Detta för att vi tydligare ska kunna följa förändringar som rör det systematiska arbetet med OSA-föreskrifterna framöver. Förra årets arbetsmiljöbarometer hade temafrågor om OSA, men förra årets resultat är inte direkt jämförbart med årets resultat.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och den fysiska arbetsmiljön

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

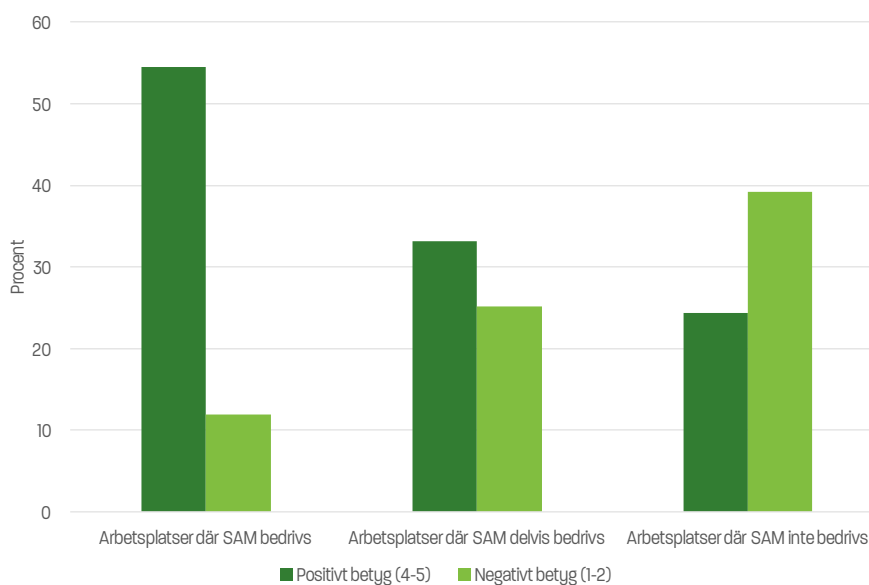


Det finns en tydlig samvariation där de som uppger att det bedrivs SAM på arbetsplatsen också ger positiva betyg åt den fysiska arbetsmiljön. Detta visar att SAM lönar sig och påverkar arbetsplatsens arbetsmiljö positivt.

Jämfört med föregående fråga blir samvariationen mycket tydligare när det gäller förekomst av SAM och kvaliteten på den psykosociala arbetsmiljön. De arbetsplatser som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete har också en betydligt bättre psykosocial arbetsmiljö, skillnaderna är stora i jämförelsen. De arbetsplatser

Systematiskt arbetsmiljöarbete och den psykosociala arbetsmiljön

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



som saknar SAM har till och med en högre andel negativa betyg än vad de har positiva betyg om den psykosociala arbetsmiljön. Denna korskörning ger styrka i argumentet att det är viktigt att alla aktörer arbetar för att stärka SAM på arbetsplatserna då den psykosociala arbetsmiljön har stor påverkan på de anställdas välbefinnande.² Ett bättre arbete med att initiera SAM på fler arbetsplatser är därför ett viktigt led i att motverka den höga psykiska ohälsan i samhället.

När korskörningen jämförs med tidigare års resultat, framträder en bild med små förändringar i den psykosociala arbetsmiljön för de arbetsplatser som inte har SAM eller som delvis har SAM. Däremot har de arbetsplatser som har SAM fått fler positiva och färre negativa betyg.

Unionen om systematiskt arbetsmiljöarbete

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

Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete består av:

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

² Se exempelvis Vingård, Eva (2014), "En kunskapsöversikt psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro", FORTE

Riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet

Unionen om riskbedömning

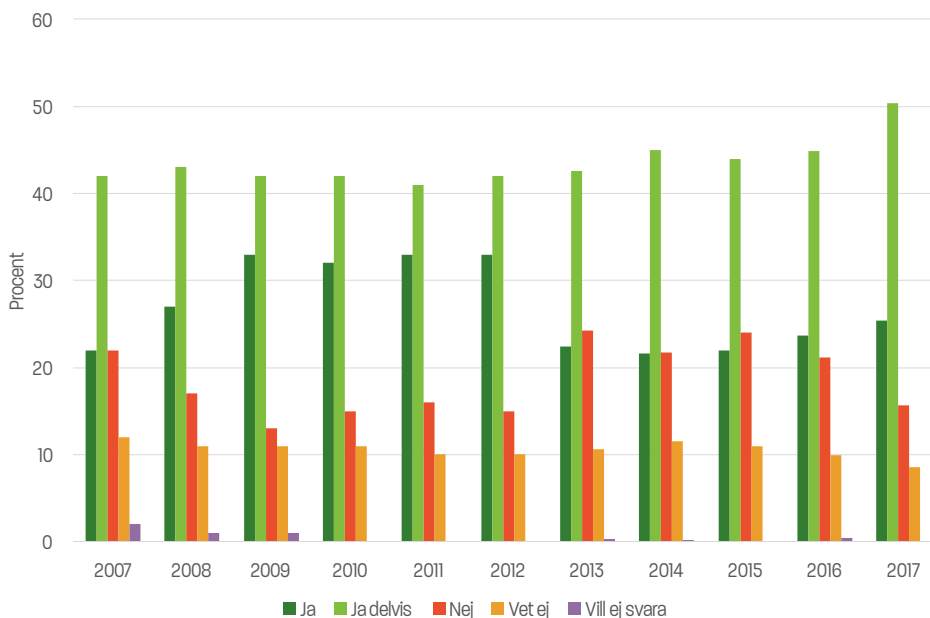
Riskbedömningen är en av grundpelarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och ska göras både innan beslut om ändringar som påverkar verksamheten fattas, och löpande då arbetsmiljön regelbundet undersöks. Med en riskbedömning med kvalitet förebyggs ohälsa och risker och brister i arbetsmiljön uppmärksammas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

Att tänka på vid genomförandet av en riskbedömning:

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

Genomförs riskbedömningar vid planerade förändringar?

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

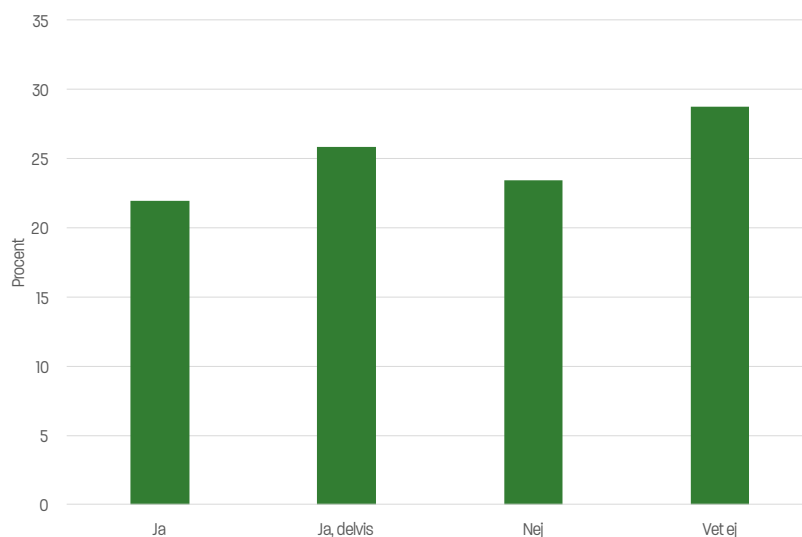


Samma trend som vi sett vid svaren om det systematiska arbetsmiljöarbetet syns också när det gäller riskbedömningar inför planerade förändringar på arbetsplatsen. En försämring sker mellan 2012 och 2013, och fortsätter sedan med marginella förändringar på den lägre nivån. Under 2017 sker dock en stor förflyttning då de som svarar nej minskar samtidigt som de som svaren ja, delvis ökar.

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

Tar riskbedömningarna hänsyn till människors olika förutsättningar?

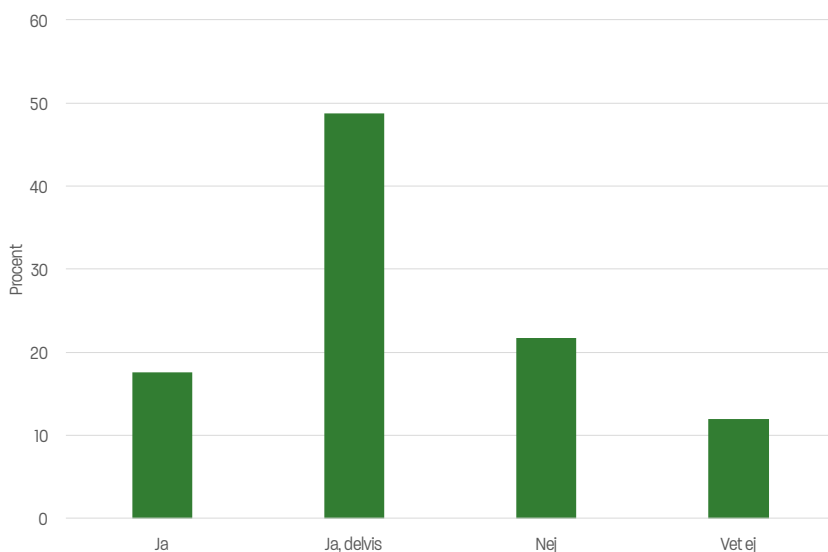
Fråga: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder? Förklaringstext: Till exempel om en planerad förändring innebär större risk för personer med funktionshinder



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

Tar riskbedömningarna hänsyn till olika psykosociala riskkällor?

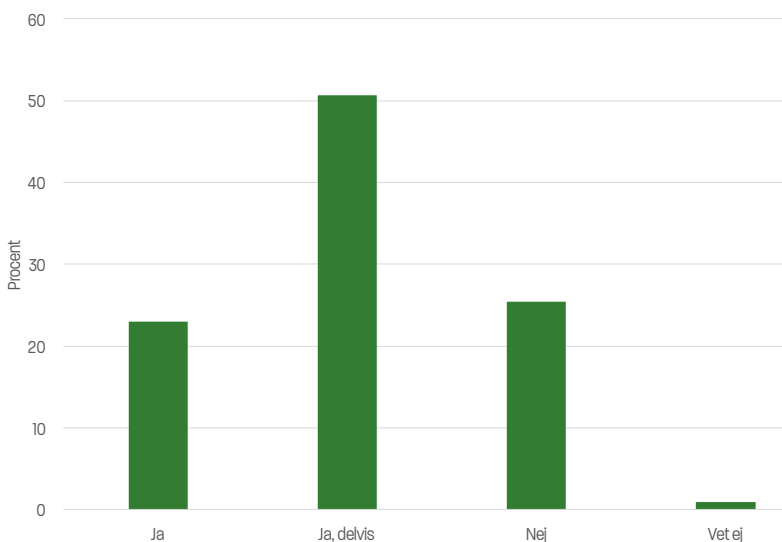
Fråga: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika psykosociala riskkällor? Till exempel stor arbetsmängd/högt arbetstempo, bristande inflytande över den egna arbetsituationen, otydligt ledarskap, dåliga relationer osv.



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

Tar arbetsmiljöombuden del av riskbedömningarna?

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



De två senaste åren har positiva förändringar skett, där fler svarar ja och ja, delvis. Större företag verkar något sämre på att ta med de psykosociala arbetsmiljöriskerna i riskbedömningen.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud. För att arbetsmiljöombuden ska kunna ta sitt ansvar i arbetsmiljöarbetet när de företräder de anställda, så är det viktigt att de också är delaktiga i riskbedömningarna och de resultat som riskbedömningarna ger. Riskbedömningar som också tar med de anställdas perspektiv blir både mer relevanta och mer heläckande, eftersom en fråga kan belysas ur flera perspektiv. Jämfört med förra året har inga nämnvärda förändringar skett. Arbetsmiljöombud vid större företag svarar ja och ja, delvis i mindre utsträckning än arbetsmiljöombuden vid mindre företag. Antalet år som arbetsmiljöombud har också påverkan på svarsresultatet, där de arbetsmiljöombud som haft sitt uppdrag i fem år eller längre svarar ja och ja, delvis i en mycket högre utsträckning.

Företagshälsovård och rehabilitering

Unionen om företagshälsovård

Ingen arbetsplats har möjlighet att ha all den kompetens som behövs för att kunna ta hand om alla arbetsmiljöfrågor som kan uppkomma, men detta är heller inte nödvändigt. Enligt arbetsmiljölagen och AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete ska alla arbetsplatser istället anlita de arbetsmiljö- och hälso-tjänster som behövs utifrån arbetsplatsens behov. Företagshälsovården ska vara en av parterna oberoende expertresurs för både det förebyggande arbetsmiljöarbetet, vid arbetsanpassning och vid rehabilitering. Det är företagets förebyggande systematiska arbetsmiljöarbete som ska stå i fokus. I en tidigare arbetsmiljöbarometer gjordes en särskild bearbetning av svarsresultaten där det bland annat framkom att de arbetsplatser som har företagshälsovård har bättre fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Där företagshälsovården används förebyggande är den psykosociala arbetsmiljön också mycket bättre. Undersökningen visade att på de arbetsplatser där det också funnits ett fackligt deltagande i upphandlingen, så upplevdes företagshälsovården som mer oberoende och arbetade tydligt mer förebyggande med arbetsmiljön.³

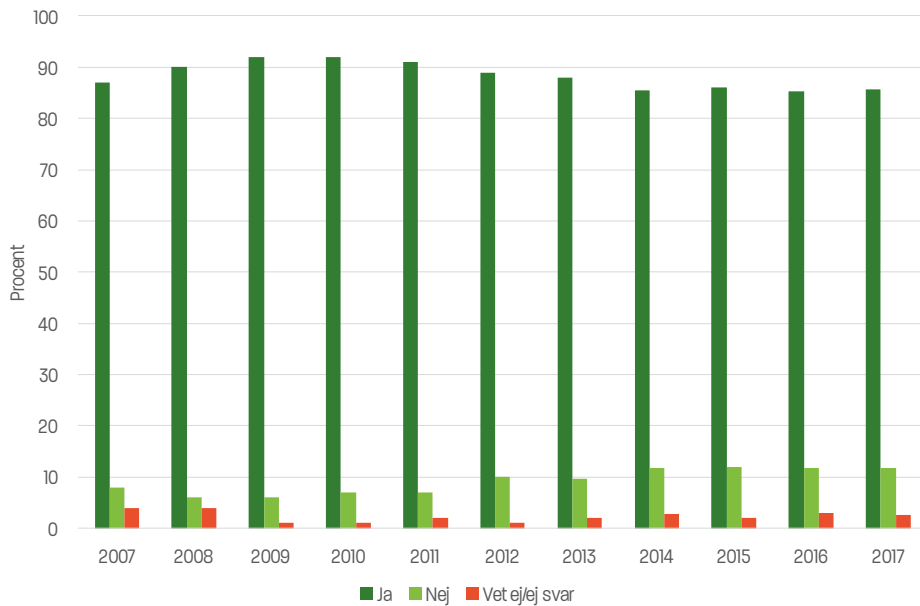
Att tänka på vid upphandling av företagshälsovård:

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

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

Har de anställda tillgång till företagshälsovård?

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

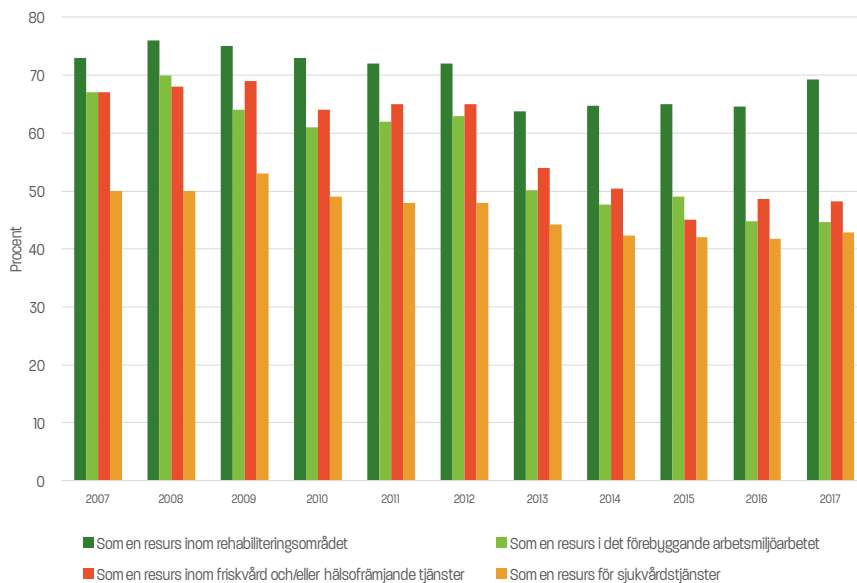


Andelen arbetsmiljöombud som svarar att de anställda har tillgång till företagshälsovård på arbetsplatsen har legat relativt stabilt men är sedan några år på en lägre nivå än vid toppåren 2009-2010. Att få fler arbetsplatser att omfattas av företagshälsovård måste prioriteras av samtliga aktörer och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

Företagshälsovården spelar en viktig roll i arbetsplatsernas förebyggande arbetsmiljöarbete genom att utgöra en expertresurs som kan hjälpa företagen i det systematiska arbetsmiljöarbetet innan skador uppstår, vid arbetsanpassning och vid rehabilitering där skador uppstått. Större företag har tillgång till företagshälsovård i högre utsträckning än vad mindre företag har. Skillnaden är stor, på de allra minsta arbetsplatserna har 70 procent av arbetsmiljöombuden svarat att de har tillgång till företagshälsovård mot 95 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:

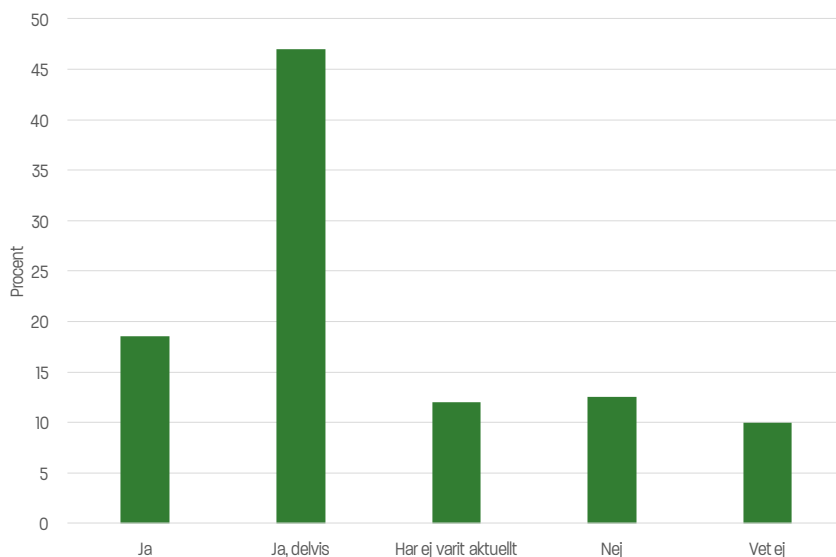


Företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs som är med både i det förebyggande och i det eftervårdande arbetsmiljöarbetet. Sedan tidigare år har företagshälsovårdens roll på arbetsplatserna försvagats något i samma trend som övrigt arbetsmiljöarbete, dock sker det en återhämtning när det gäller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

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

Arbetsanpassning och rehabilitering

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

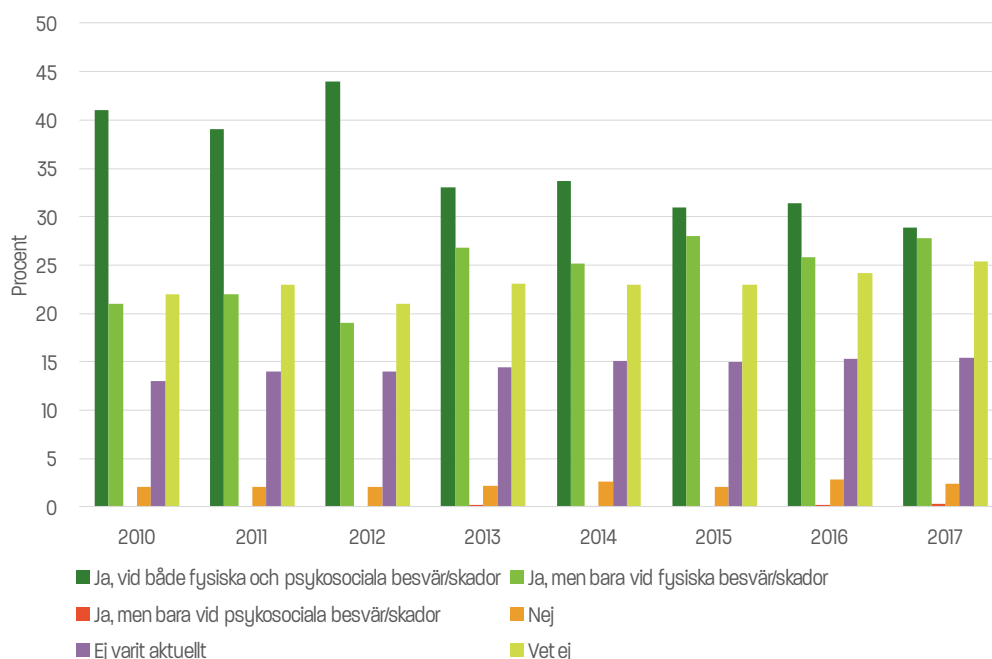


Förebyggande arbetsmiljöarbete kan minimera riskerna för arbetsskador och arbetsplatsolyckor. Om ohälsa uppstår är det arbetsgivaren som är ansvarig för rehabilitering och att anpassa arbetsituationen för den anställde. Arbetsgivaren är också ansvarig för att det ska finnas en organiserad verksamhet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

Med rehabilitering avses också att så långt som möjligt ändra arbetsituationen för den som fått en arbetsskada, så att personen kan återgå till arbetet och förhoppningsvis bli frisk. Frågan har ändrats, till att nu också handla om arbetsanpassning för att förhindra sjukskrivning, vilket för att resultaten inte är helt jämförbara mot tidigare år. Det är antagligen denna ändring som ligger bakom att andelen som svarar ja har sjunkit från 29 procent till 19 procent, medan andelen som svarar ja, delvis har gått upp från 37 procent 2016 till 47 procent 2017. Sammanlagt betyder det att två tredjedelar av arbetsmiljöombuden har svarat ja eller ja, delvis på frågan om det arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering, medan 13 procent har svarat nej. Svaren skiljer sig kraftigt beroende på arbetsplatsens storlek, där stora arbetsplatser verkar vara bättre på att arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering.

Anmälan av arbetsskada

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



Det är alltid viktigt att anmäla en arbetsskada till Försäkringskassan. Det är först när Försäkringskassan godkänt en arbetsskada som det räknas som en arbetsskada och ersättning kan betalas ut. Arbetsskador kan många gånger vara svåra att få godkända, särskilt när det handlar om arbetsskador som orsakats av bristande organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsgivaren är skyldig att göra en anmälan om misstänkt arbetsskada till Försäkringskassan. Det är oroväckande att en fjärdedel av arbetsmiljöombuden instämmer att anmälan bara görs vid fysiska skador. Precis som vid föregående fråga varierar svaren med arbetsplatsens storlek.

Det finns en oroväckande trend över åren, som bekräftas i årets mätning, där andelen som svarar ja, vid både fysiska och psykosociala besvär/skador minskar samtidigt som andelen som svarar ja, men bara vid fysiska besvär/skador ökar. Mot bakgrund av de höga sjuktalen med personer som har psykisk ohälsa, många besvär orsakade av bristande psykosocial arbetsmiljö, är detta mycket allvarigt.

Systematiskt arbetstidsarbete

Arbetsmiljöarbetet måste generellt i en högre utsträckning bli bättre på att behandla arbetstidsfrågorna för att vi ska må bra på och av våra arbeten. När på dygnet man jobbar, hur länge man jobbar och vilket inflytande vi har över arbetstidens förläggning påverkar hur man mår och vilka risker som finns i arbetet.⁴ Förutom inflytande, längd och förläggning så är förutsägbarhet en viktig faktor. Att ha ett förutsägbart arbetsschema underlättar planeringen av det övriga livet, särskilt för föräldrar som måste ordna med barnpassning. Det behövs ett systematiskt arbetsmiljöarbete kring dessa frågor för att förebygga ohälsa på grund av olika arbetstidsmönster. Att göra anpassningar av arbetstiderna efter individuella förutsättningar ska göras precis som vid övrigt arbetsmiljöarbete.

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

Ett viktigt redskap för att behandla arbetstidsfrågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att använda sig av de anteckningar om jourtid/mertid och övertid som Arbetsmiljöverkets föreskrift med samma namn kräver. I de kollektivavtal som Unionen har ersätts oftast arbetstidslagen i sin helhet med ett arbetstidsavtal, men fortfarande kvarstår skyldigheten att föra anteckningar över arbetstiden på samma sätt men nu med stöd av kollektivavtalet. Utan detta verktyg är det svårt att se om arbetsplatsen har rätt bemanning, olika individers arbetstidsmönster för att kunna ingripa i tid om någon har ohälsosamma nivåer av övertid, samt veta om någon närmar sig övertidstaket eller inte. Många gånger saknas anteckningar 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 anteckningar göras. 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 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.

⁴ Se exempelvis "Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning, Stressforskningsrapporter nr. 322"

För att förebygga ohälsa blir det allt viktigare att inkludera viloperioderna och viloperiodernas kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Mobiltelefoner och förändrade arbetsorganisationer gör att många har svårt att koppla bort jobbet, både på grund av jobbsamtal och e-post från kunder och kollegor. Men också på grund av att ansvaret för en arbetsuppgift många gånger läggs på den enskilde tjänstemannen med konsekvensen att det är svårt att lämna tankarna på jobbet när man går från kontoret. Det är inte bara lag, avtal och verksamhetens krav, utan också faktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön såsom normer och förväntningar som styr vilka arbetstidsmönster tjänstemännen har. Särskilt tydligt är det när tjänstemännen har friare arbetstidsformer med stor egen påverkan, det som kallas för det gränslösa arbetet. Otydliga förväntningar, eller en arbetskultur som säger att man ska vara ständigt tillgänglig för sina arbetskolligor, gör att kvaliteten på viloperioderna sjunker med risk för ohälsa som följd. Med stöd av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö blir det tydligare att det systematiska arbetsmiljöarbetet också kontinuerligt ska undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och åtgärda och följa upp för att bryta negativa arbetskulturer.⁵

5 Läs gärna avsnittet om Arbetstid i TCO (2016) "Vägen till en god arbetsmiljö" för regler och förhållningssätt kring systematiskt arbetstidsarbete inom ramen för organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

Riskbedömning av arbetstiden ska göras:

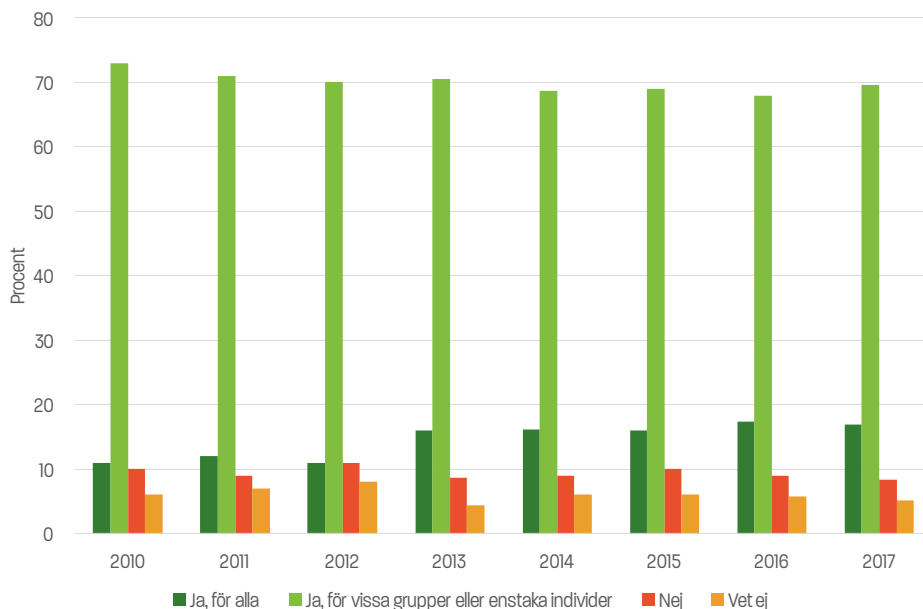
- Årligen vid den ordinarie uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Vid förändringar av arbetstiden
- Vid högt övertidsuttag eller andra arbetstidsmönster som kan medföra hälsorisker
- Att tänka på vid en riskbedömning avseende arbetstid:
- Se till berörda individers situation. Individuella anpassningar kan vara nödvändiga.
- Se till att berörda individer får vara med i riskbedömningsarbetet.
- Se till att de regleringar för arbetstiden som finns också följs (lag eller avtal)
- Se till att goda kunskaper om arbetstidens påverkan på hälsan finns hos chefer och anställda på arbetsplatsen, bland annat kunskap om tidiga signaler på stress.
- Se till att rutiner finns för vad som ska göras om ohälsa skulle uppstå.
- Se till att anteckningar förs om övertid/mertid och jourtid.
- Anteckningar om övertid/mertid och jourtid ska föras också för de tjänstemän som har avtalat bort sin övertidsersättning.

Systematiskt arbetstidsarbete i det gränslösa arbetslivet:

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

Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder?

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



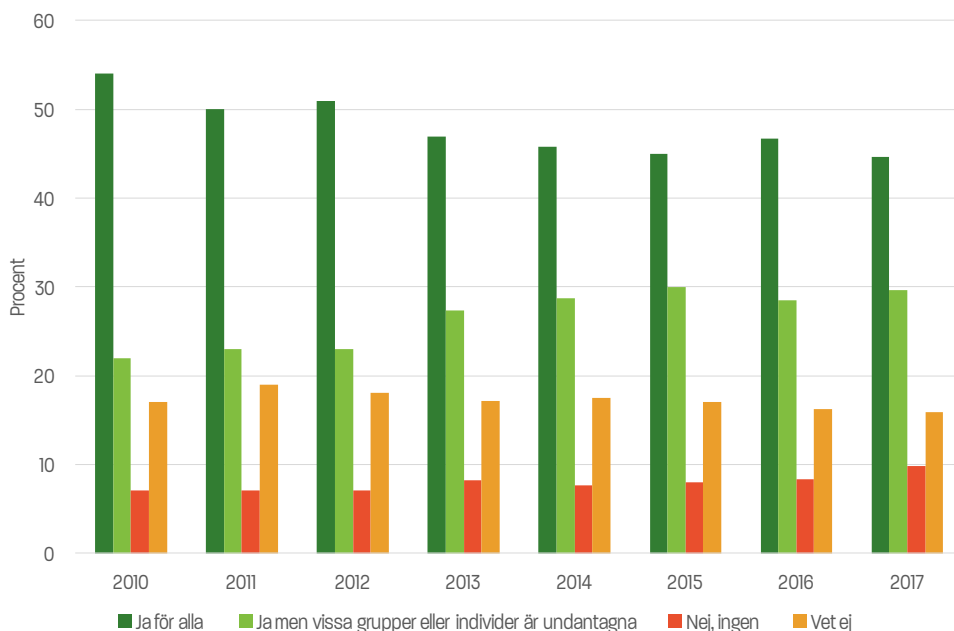
Reglerna för hur övertid får användas skiljer sig något mellan arbetstidslagen och de flesta av Unionens kollektivavtal. Det som är gemensamt är att övertid inte får användas för att klara den planerade verksamheten, utan kan användas då något oförutsett inträffar. Övertidsarbetet ska vara tillfälligt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

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

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

Förs anteckningar om jourtid/övertid/ mertid?

Fråga: Förs anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagen 11 § eller enligt kollektivavtal? Anteckningarna kan t.ex. baseras på tidrapporteringssystem, stämpelklocka eller föras manuellt.



I nästan alla av Unionens kollektivavtal byts arbetstidslagen i sin helhet ut mot ett arbetstidsavtal, då försvinner också Arbetsmiljöverkets föreskrifter om anteckningar om jourtid, övertid och mertid (AFS 1982:17) som utfärdats med stöd av arbetstidslagen. Men Unionens arbetstidsavtal har också skrivningar som ställer samma krav på anteckningar som Arbetsmiljöverkets föreskrifter gör, men då är det istället parterna och inte Arbetsmiljöverket som ansvarar för reglernas efterlevnad.

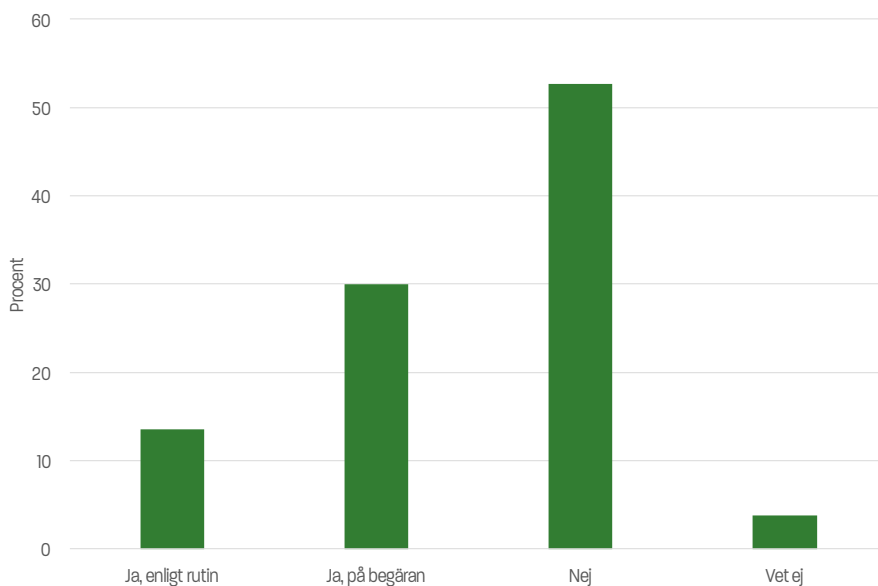
En del tjänstemän kan bli undantagna från kravet på anteckningar över arbetstiden, exempelvis de som under vissa förutsättningar kommit överens om att de paragrafer i arbetstidsavtalet som rör arbetstidsmätt och viloregler, eller annars är direktundantagna och har förtroendearbets-tid. I de flesta avtalen finns det då skrivningar som säger att det bör utformas lokala system för att anteckna eller uppskatta deras övertid.

Med bakgrunden av att allt fler arbetstagare eller grupper av arbetstagare blir undantagna från kollektivavtalets regler om anteckningar över arbetstiden är det inte förvånande att andelen som svarar ja för alla sjunker och att andelen som svarar Ja men vissa grupper är undantagna ökar. Det som oroar är dock att en sjättedel av arbetsmiljöombuden har svarat vet ej, vilket tyder på att journalföringen inte är tillräckligt integrerad i arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete.

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

Tar du som arbetsmiljöombud del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/jourtid/mertid?

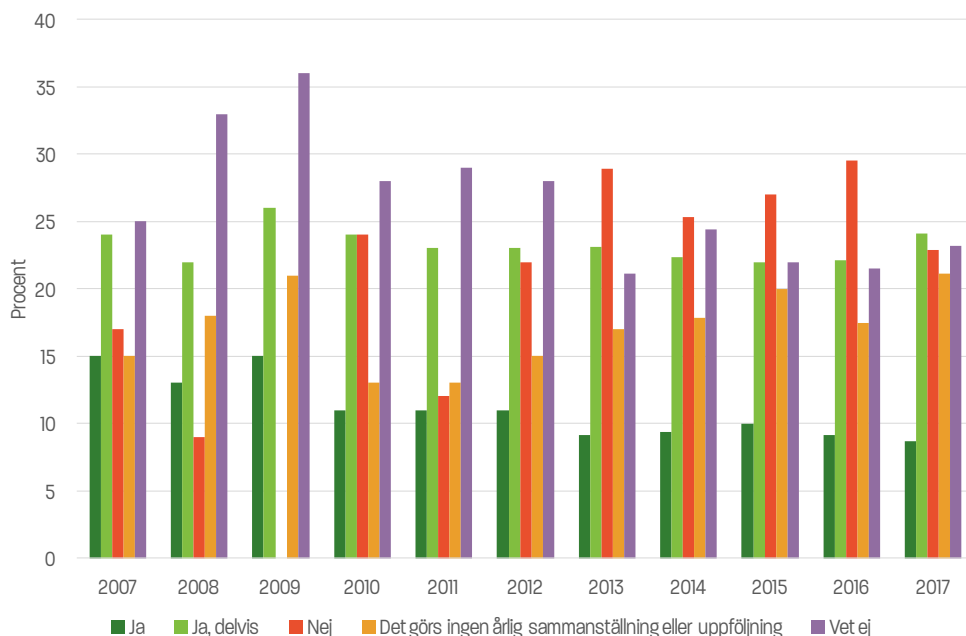
Fråga: Tar du som arbetsmiljöombud del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/ jourtid/mertid?



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

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

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

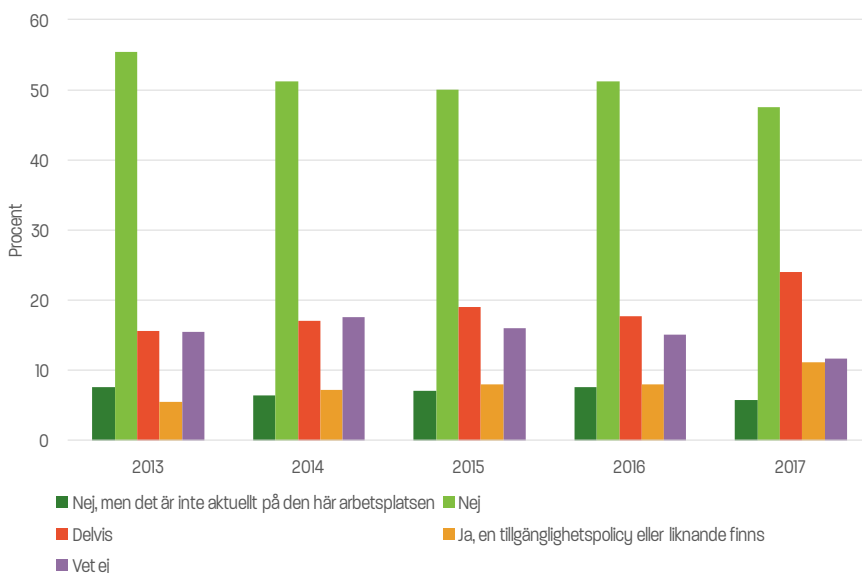


Varje år ska det enligt 11 § SAM göras en årlig uppföljning/sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att se hur SAM har fungerat under året och för att förbättra det som inte fungerat tillfredsställande. Enligt 12 § OSA ska det systematiska arbetsmiljöarbetet behandla arbetstidens förläggning,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

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

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

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



Unionen har de senaste åren gjort ett flertal undersökningar som handlar om hur balansen mellan arbete och fritid upplevs av tjänstemännen, och uppmärksammat fenomenet att många tjänstemän är tillgängliga för arbete under sin fritid. Många tjänstemän är stand by, beredda att rycka in och arbeta, även när de inte behöver göra det. Tillgänglighet uppstår ur normer, förväntningar, för hög arbetsmängd med otidigheter i hur, när och med vilket resultat som arbetet ska utföras och är ett resultat av hur arbetet är organiserat på arbetsplatsen. Huvudsakligen uppstår känslan av behovet om tillgänglighet under viloperioderna genom brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och faller under arbetsgivarens ansvar.

I tidigare undersökningar från Unionen har det visat sig att även om tillgänglighet och mobila arbetsredskap är relativt vanliga så saknar många arbetsplatser riktlinjer eller regler för användning och kommunikation som syftar till att skydda viloperioderna för tjänstemännen. Unionen har kallat dessa regler och riktlinjer för mobilpolicys, närbarhetspolicys eller tillgänglighetspolicys.⁶

Arbetsmiljöbarometern bekräftar bilden av att det ofta saknas regler för användande av IT-baserade tekniska hjälpmedel ur ett arbetsmiljöperspektiv. I AFS 2015:4 preciseras denna fråga ytterligare genom föreskrifternas 12 § om arbetstidens förläggning, där långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar om att vara ständigt närbar exemplifieras i de allmänna råden. Kommer dessa förväntningar eller kraven från arbetsgivaren ska detta regleras genom kollektivavtalens regler för beredskap, om förväntningarna kommer från den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är en tillgänglighetspolicy en lämplig åtgärd.

För varje år som Unionen har ställt frågan så ökar andelen som svarar ja, en tillgänglighetspolicy eller liknande finns och delvis. Denna utveckling är mycket glädjande men långt ifrån tillräckligt.

⁶ Unionen (2013), "Unionens riktlinjer för gränslöst arbetsliv", Unionen

Slutord

Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet

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

Arbetsmiljöbarometern visar samtidigt på vikten av ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och dess positiva inverkan på framför allt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Unionen har nyligen kunnat visa att sjukfrånvaron på senare år har ökat bland tjänstemännen inom samtliga branscher på den privata arbetsmarknaden.⁷ Med bakgrund av den höga sjukfrånvaron och den tydliga kopplingen mellan psykisk ohälsa och den psykosociala arbetsmiljön⁸ måste Arbetsmiljöbarometerens resultat ses som mycket intressanta, då den visar hur satsningar på att få till ett systematiskt arbetsmiljöarbete måste vara en huvudingrediens i arbetet med att få sjukförsäkringskostnaderna på en hållbar och stabilt låg nivå.

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

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

Det tar tid att bygga upp ett bra arbetsmiljöarbete. Det krävs målmedvetenhet, rutiner, utbildningar och översyn. När den uppbyggande fasen avslutas, så lever resultatet vidare genom kunskap hos chefer och medarbetare och i form av en utvecklad säkerhetskultur. Men tillförs ingen ny kompetens, eller om arbetsmiljöarbetet inte längre premieras, så försvinner också de positiva resultaten efter ett tag. Vi lever nu på tidigare satsningar som gjorts på arbetsmiljöarbetet. Men samtidigt finns det tecken på att vi nu går in i en ny uppbyggande fas i arbetsmiljöarbetet med tydliga satsningar från både parterna och regeringen på en bättre arbetsmiljö.

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

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

Regelstruktur som stärker efterlevnaden

Just nu pågår ett program för regelförnyelse hos Arbetsmiljöverket, där fyra utredningar ser över olika aspekter kring regelstrukturen för föreskrifter som utfärdas av Arbetsmiljöverket med stöd av arbetsmiljölagen. Unionen välkomnar att det görs översyn av regelstrukturen då och då, men anser att utgångspunkten alltid måste vara att regelverket ska vara tydligt, stärka parternas samverkan och syfta till efterlevnad.

Arbetsmiljölagens syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Centralt för att uppfylla detta syfte är förutom ett relevant regelverk som tar hänsyn till aktuella risker, också att regelverket är utformat för att gynna efterlevnad. Arbetsmiljölagen är en ramlag, till sin karaktär generell, där mer precisa krav ska utfärdas genom föreskrifter. Många föreskrifter som utfärdats idag är giltiga för alla verksamheter och blir då också generella i sin utformning. För att lösa detta, att de krav som föreskrifterna ställer inte alltid är precisa, har Arbetsmiljöverket hittills förtydligat föreskrifternas innebörd ytterligare genom de allmänna råden som knutits till varje paragraf. Unionen anser att detta är en god ordning som ökar efterlevnaden av regelverket och gör att arbetsmiljölagstiftningen fungerar väl utan att Arbetsmiljöverket är närvarande genom inspektion.

Även om arbetsmiljölagen är en offentligrättslig lag där Arbetsmiljöverket ansvarar för efterlevnaden, är det i praktiken parterna som bär upp regelverket på arbetsplatserna genom rådgivning, partsgemensamma organ, de många arbetsmiljöavtalen och samverkan hos de lokala parterna med arbetsmiljöombud, lokala fackliga organisationer och arbetsgivare. Arbetsmiljöverket måste tydligt ta hänsyn till denna partskaraktär vid utformandet av eventuell ny regelstruktur. För parternas lokala arbete är de allmänna rådets plats i föreskrifterna av central betydelse.

I översynen av regelstrukturen har Arbetsmiljöverket som utgångspunkt att inga materiella förändringar ska göras. Samma skyddsnivå ska alltså vara garanterad med en framtida regelstruktur som i den befintliga. Men om en ny regelstruktur kommer där föreskrifter och paragrafer byter namn och flyttas runt – utan att innehållet ändras, innebär det att all tidigare arbetsmiljöinformation (böcker, utbildningar, checklistor, appar, broschyrer osv) måste uppdateras. Samtidigt krävs en enorm informationsinsats till landets arbetsgivare, chefer, skyddsombud och arbetsmiljöombud. En ändring av regelstrukturen leder till stora omkostnader för många aktörer – vilket måste tas i beaktande inför beslut om ny regelstruktur.

Ett mer konstruktivt förslag än det som Arbetsmiljöverket har presenterat hittills, där sex nya föreskriftshäften ska ersätta de ca 70 föreskriftssamlingar som finns idag, är att satsa på en rejäl och lättanvänd databas som enkelt kan anpassas utifrån arbetsgivarens verksamhet.

Regeringens strategi för att stärka arbetsmiljöarbetet måste vara generell

De senaste åren har det kommit satsningar på både Arbetsmiljöverkets anslag – i syfte att kunna anställa fler inspektörer, och höjning av anslaget till fackförbundens verksamhet med regionala arbetsmiljöombud. Satsningarna har varit väldigt välkomna, men Sverige har ändå långt kvar till att nå upp till ILO:s rekommendationer om en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda. Inspektionsverksamheten har flera positiva effekter på företagens arbetsmiljöarbete. Dels tillförs ny kunskap till företagen, det finns ofta en pedagogisk vikt i att en utomstående inspektör besöker verksamheten, men samtidigt kan Arbetsmiljöverket genom inspektörerna undanröja de mest akuta riskerna. I slutändan är det ändå inspektionsverksamheten som upprätthåller trovärdigheten bakom arbetsmiljölagen.

Samtidigt som regeringen satsar på Arbetsmiljöverket binds mycket av de nya resurserna upp i flera uppdrag och projekt. Med regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2016-2020 har regeringen valt att prioritera följande områden; nollvision för dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor, hållbart arbetsliv och slutligen psykosocial arbetsmiljö. I dessa områden följer sedan särskilda uppdrag till bl.a. Arbetsmiljöverket och andra myndigheter. Insatserna var för sig och tillsammans är alla bra, men sammantaget betyder det att mycket av resurserna för Arbetsmiljöverket tecknats in på förhand vilket tar energi från det huvudsakliga uppdraget att bedriva en generell inspektionsverksamhet.

När företag kan gå år ut och år in, och personalchefer och VD kan verka ett helt arbetsliv utan att ha kontakt med en inspektör från Arbetsmiljöverket skickas signalen att Arbetsmiljöverket enbart är till för de arbetsplatser som befinner sig i utkanten av näringslivet och som utgör ett undantag, eller som tillhör en bransch med särskilda risker. När den generella karaktären av inspektionsverksamheten försvinner, så urholkas också på sikt trovärdigheten bakom och förtroendet för arbetsmiljölagen och dess föreskrifter.

För att stärka förekomsten av ett aktivt arbetsmiljöarbete krävs således ett krafttag resursmässigt, men också att resurserna används på ett annorlunda sätt än idag. Unionen vill se ytterligare generella anslagsökningar till Arbetsmiljöverket samt att de uppdrag som åläggs verket görs då tillräckliga resurser kan tillföras.

Arbetsmiljöarbetet alltid en angelägenhet för arbetsmarknadens parter

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

Avtal om arbetsmiljöutbildning

I december 2015 träffade PTK – förhandlings- och samverkansorganisationen där Unionen ingår, ett avtal tillsammans med LO och Svenskt Näringsliv om att avsätta 75 miljoner från det gemensamma bolaget AFA försäkring för vidareutbildning av arbetsmiljö- och skyddsombud samt grund- och vidareutbildning för chefer. Förutsättningen för att som arbetsgivare få ta del av medlen var att företaget var anslutet till AFA försäkrings TFA-försäkring, vilket företag som har kollektivavtal är. Pengarna var avsatta för perioden 2016 till 2019, men redan i oktober 2016 hade samtliga avsatta medel utbetalats eller intecknats. Både intresset och behovet av utbildning var stort – sammanlagt har mer än 23000 personer gått en arbetsmiljöutbildning med stöd av AFA försäkring och den absoluta majoriteten av dessa är chefer. De mest populära utbildningarna var den partsgemensamt sammansatta grundutbildningen Bättre arbetsmiljö (BAM), systematiskt arbetsmiljöarbete och om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Att pengarna är slut visar att behovet av arbetsmiljöutbildning är stort och oavsett om parterna tillför mer medel och förlänger avtalet i förändrad eller oförändrad form, så måste alltså frågan om utbildning till framför allt chefer som har fått uppgifter tilldelade från arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet få en långsiktig och hållbar lösning.

Att så många chefer har gått en arbetsmiljöutbildning det senaste året har sannolikt varit en av orsakerna till de mer positiva resultat som kommer i årets undersökning.

Avsiktsförklaring angående regeringens förslag till hälsovaxling

2016 kom PTK, LO och Svenskt Näringsliv överens om en avsiktsförklaring om fortsatta insatser för ett förbättrat arbetsmiljöarbete. Anledningen till överenskommelsen var att regeringen avsåg att införa ett utökat sjuklöneansvar för arbetsgivaren om parterna inte kunde presentera åtgärder som gav minst samma effekt på sjuktalet.

Med avsiktsförklaringen vill parterna fortsätta att utveckla AFA försäkrings och den partsgemensamma arbetsmiljöorganisationen Prevents verksamhet, särskilt när det gäller stöd för återgång i arbete och genom att undersöka och kartlägga hur företagshälsovården används i små- och medelstora företag. Samtidigt så ställde parterna krav på regeringen att bland annat skyndsamt inrätta ett kunskapscentrum för samordning av arbetsmiljöforskning och tydliggöra ansvaret mellan aktörer i rehabiliteringsprocessen.

Under året har parterna presenterat en gemensam undersökning om hur företagen använder arbetsmiljö- och hälsojänster, som exempelvis företagshälsovård. Många företag använde sig av dessa tjänster och såg också stor nytta med det, men parterna kunde konstatera att det finns brister i samverkan inför upphandling av dessa tjänster.⁹

⁹ LO, PTK och Svenskt Näringsliv (2017), "Hur använder företag arbetsmiljö- och hälsojänster för att förebygga och åtgärda arbetsrelaterad ohälsa?"

Utökat partsgemensamt arbete

Efter avtalsrörelsen 2016 träffade Unionen överenskommelser med flera arbetsgivarorganisationer om ett partsgemensamt arbete med anledning av de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, ett arbete som tog fart under 2017. För första gången bildades också en partsgemensam grupp med syfte att samordna parternas arbete inom industrin för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet.

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

Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

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

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

Unionens förhoppning är att föreskrifterna leder till ett bättre arbetsmiljöarbete, där många av tjänstemännens arbetsmiljörisiker hanteras och en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö uppnås.

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 starkt sambanden om arbetstidernas

påverkan på hälsan de senaste åren ¹⁰, så har förekomsten av så kallat systematiskt arbetstidsarbete minskat under de åren vi ställt frågan. Unionen ser att möjligheterna till återhämtning för tjänstemännen generellt måste stärkas både genom att utveckla kollektivavtalen och att förbättra efterlevnaden av befintligt regelverk för arbetsmiljön. Möjligheterna till återhämtning kan stärkas exempelvis genom veckoarbetstidsreduktion vid så kallade O-arbetstider ¹¹, genom ytterligare avsättningar till arbetstidsförkortning eller genom kollektivavtalsreglerad rätt till tillgänglighetspolicys.

De senaste åren har de svenska företagen haft mycket övertidsarbete, något som varit särskilt tydligt för tjänstemän i privat sektor. ¹² 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. ¹³

Arbetstidsfrågor hamnar alltid högt upp på dagordningen när Unionens medlemmar tillfrågas om vad de prioriterar inför exempelvis avtalsförhandlingar, och vad de tycker att Unionen ska arbeta med. När det handlar om arbetstidsfrågornas betydelse för arbetsmiljön så har Unionen också själva ett stort arbete framför sig i att informera arbetsmiljöombuden om vikten av att de själva tar del av exempelvis anteckningar om jourtid, mertid och övertid samt påtalar arbetstidsavtalens skrivningar om skyldigheten att föra dessa anteckningar.

Slutligen

Det är viktigt att samtliga aktörer med påverkansmöjligheter – parter och stat – tar de låga resultaten i förekomst av, och innehåll i, systematiskt arbetsmiljöarbete på största allvar. För att få ner de höga sjuktalen gällande psykisk ohälsa är det viktigt att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön förbättras. Detta görs genom ett aktivt arbete kring föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, och genom att få fler arbetsplatser att arbeta aktivt efter föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Parterna har ett stort ansvar i den praktiska implementeringen av föreskrifterna, men regeringen har ett huvudansvar i att skapa trovärdighet bakom arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. 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 får en långsiktig lösning. Om de initiativ som kommit under året är tillräckliga för att vända trenden uppåt är dock för tidigt att säga.

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

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

12 Essemyr, Mats "Vem jobbar övertid och hur mycket?", TCO

13 Se exempelvis: TCO-förbunden (2016), "Vägen till en god arbetsmiljö"

Referenser

Mats Essemeyr (2016), "Vem jobbar övertid och hur mycket?", TCO

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

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

LO, PTK och Svenskt Näringsliv (2017), "Hur använder företag arbetsmiljö- och hälsotjänster för att förebygga och åtgärda arbetsrelaterad ohälsa?"

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

Myndigheter och propositioner

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

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

Unionens rapporter och skrifter

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

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

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

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

Unionen (2015), "Arbetsmiljöbarometern 2015", Unionen

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

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



Tnr 2864-1 Produktion Unionen Tryck Unionen, Stockholm februari 2018 Upplägga P0D