



Vi behöver en psykosocial föreskrift

Arbetsmiljöbarometern

December 2012

UNIONEN

Arbetsmiljöbarometern

Vi behöver en psykosocial föreskrift. December 2012.

Innehållsförteckning

Förord.....	5
Sammanfattning.....	6
Bakgrund.....	7
Metod.....	8
Webbenkät.....	8
Resultat.....	9
Systematiskt arbetsmiljöarbete och riskbedömning.....	9
Tillgång till och innehåll i företagshälsovården.....	14
Tjänstemännens arbetsmiljö och de viktigaste arbetsmiljöfrågorna.....	17
Få anmäler arbetsskador vid psykosociala skador/besvär.....	23
Förekomst av olika arbetstidsmönster och deras hälsorisker.....	25
Förekomsten av ett "systematiskt arbetstidsarbete".....	36
Slutsatser av undersökningen.....	54
Slutord.....	56
Referenser.....	58

Förord

Unionens Arbetsmiljöbarometer visar även i år stora brister i hanteringen av arbetstidsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har undersökt förekomsten av olika arbetstidsmönster som utgör risker för ohälsa. Vi vill veta vid hur många arbetsplatser de förekommer och hur de hanteras utifrån ett arbetsmiljöperspektiv där arbetstid är mer än pengar.

Återigen kan vi se att arbetstidsfrågorna inte hanteras på ett tillfredsställande sätt i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Trots att olika arbetstidsmönster som kan innebära risker för ohälsa förekommer på många arbetsplatser brister det förebyggande arbetet kring dessa frågor. 40 procent av arbetsmiljöombuden rapporterar att de haft sjukskrivningar det senaste året som har koppling till arbetstiden.

Utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har stagnerat och medlemmarna upplever inga tydliga förbättringar i arbetsmiljön. Stressen och arbetsbelastningen tillsammans med chefs- och ledarskapsfrågor anses av allt fler som det mest angelägna att arbeta vidare med på arbetsplatserna. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud måste bli bättre i dessa frågor. Det är därför mycket viktigt att Arbetsmiljöverket utarbetar en föreskrift för de psykosociala frågorna.

Men framför allt måste arbetstiden hanteras inte bara utifrån ersättningsprinciper utan också som den arbetsmiljöfråga den är.

Resultatet i denna undersökning ska också läsas i ljuset av att det är ett positivt urval där svaren baseras på de arbetsplatser som har arbetsmiljöombud. Vi vet av tidigare undersökningar att det oftast sammanfaller med arbetsplatser där det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete, avtal med företagshälsovård och kollektivavtal.

Rapporten är skriven av Annelie Carlberg, Börje Sjöholm, Avtalsenheten, sektionen för samordning och avtalsutveckling.

Niklas Hjert

Enhets- och Förhandlingschef
Avtalsenheten

Sammanfattning

- En svag men tydlig försämring av arbetsmiljön.
- Utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har stagnerat.
- Arbetsmiljöombuden är inte delaktiga i arbetsmiljöarbetet i den utsträckning de har rätt till och ska.
- Stress och arbetsbelastning samt chefs- och ledarskapsfrågor ännu viktigare än tidigare.
- Företagshälsovården fungerar inte som det stöd den borde vara i det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet
- Anmälningar av arbetsskada brister vid psykosociala besvär/skador.
- 47 procent av arbetsmiljöombuden uppger att man tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder i arbetet med riskbedömningar.
- Vanligt med arbetsplatser där det förekommer arbetstidsmönster som medför hälsorisker.
- 4 veckors sammanhängande semester är inte en möjlighet för alla.
- 41 procent av arbetsmiljöombuden uppger att de har haft sjukskrivningar kopplade till arbetstiden.
- Arbetstidsfrågorna är inte en naturlig fråga i det systematiska arbetsmiljöarbetet trots hälsoriskerna.

Bakgrund

Unionens Arbetsmiljöbarometer är en undersökning som görs varje år bland arbetsmiljöombud i Unionen. Den består av en del med frågor som återkommer varje år kring arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljöförhållandena på arbetsplatserna, och en fördjupande del med frågor kring ett utvalt tema. Årets tema är olika arbetstidsmönster i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Detta är den sjunde Arbetsmiljöbarometern som genomförs.

Syftet med Unionens Arbetsmiljöbarometer är att upptäcka trender i utvecklingen av arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna men också att djupare belysa viktiga och aktuella arbetsmiljöfrågor. I år sätter vi åter fokus på arbetstidsfrågorna.

Metod

Webbenkät

Bakgrundsfakta

Urval	Arbetsmiljöombud, huvudarbetsmiljöombud och suppleanter
Antal enkäter som skickats ut	5 054
Antal besvarade enkäter	2 305
Svarsfrekvens	45,6 procent
Andel män som svarat	55 procent
Andel kvinnor som svarat	45 procent
Medelålder	47,8 år

Den största delen av arbetsmiljöombuden som svarat i årets undersökning har haft uppdraget mellan ett och fem år (45 procent) medan nästan en femtedel är relativt nyvalda och har varit AMO mindre än ett år (21 procent). 33 procent har haft rollen i mer än fem år. Arbetsplatserna som arbetsmiljöombuden representerar är fördelade över alla Unionens branscher och storlekar på företag men med en tyngdpunkt mot de större. 47 procent arbetar på företag med mer än 100 anställda.

Resultat

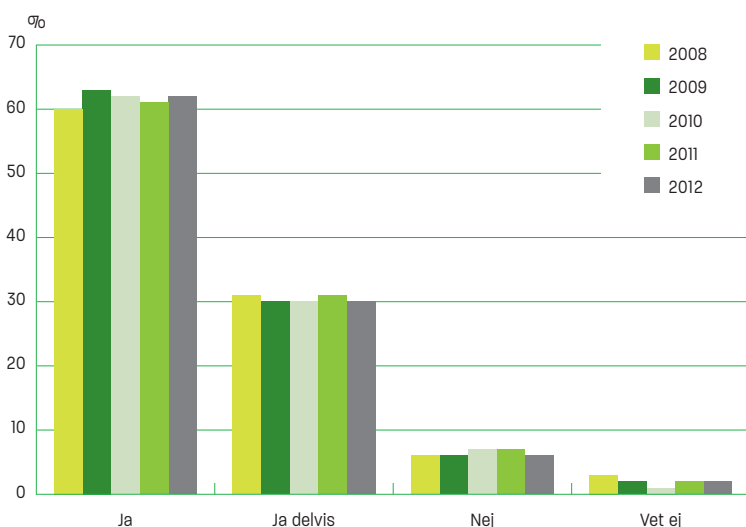
Systematiskt arbetsmiljöarbete och riskbedömning

Diagram 1

Svar på frågan:

Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?

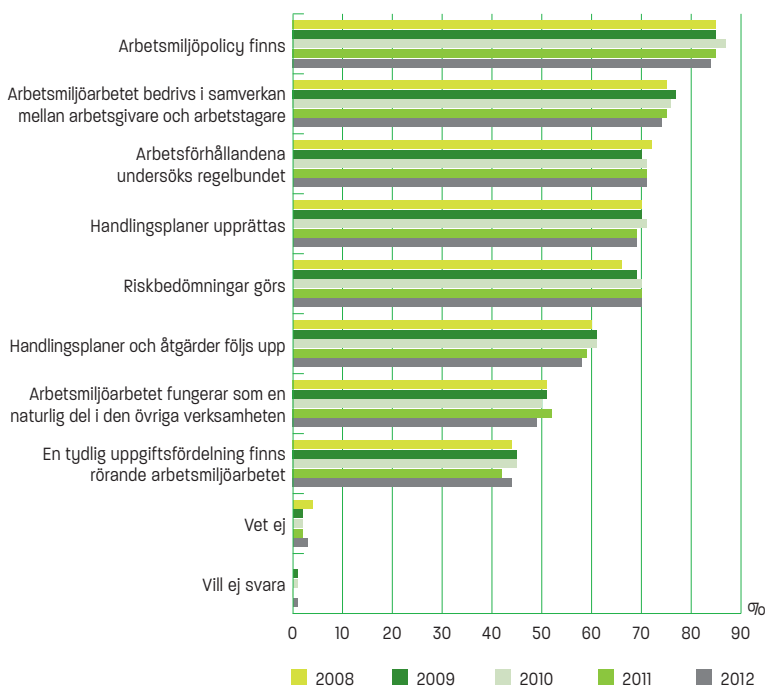
(Andel i procent av de svarande)



Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgör grunden i det förebyggande arbetet mot ohälsa på våra arbetsplatser. Den positiva utveckling som vi såg före 2009 har stagnerat. Andelen arbetsmiljöombud som anser att det helt eller delvis bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen ligger fortfarande på 92 procent. Det är vanligare att arbetsmiljöombuden på de större arbetsplatserna anger att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs. Men det finns fortfarande arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete saknas trots att det finns ett arbetsmiljöombud, och det är främst på små arbetsplatser med upp till 50 anställda.

Diagram 2

Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats (Andel i procent av de svarande)



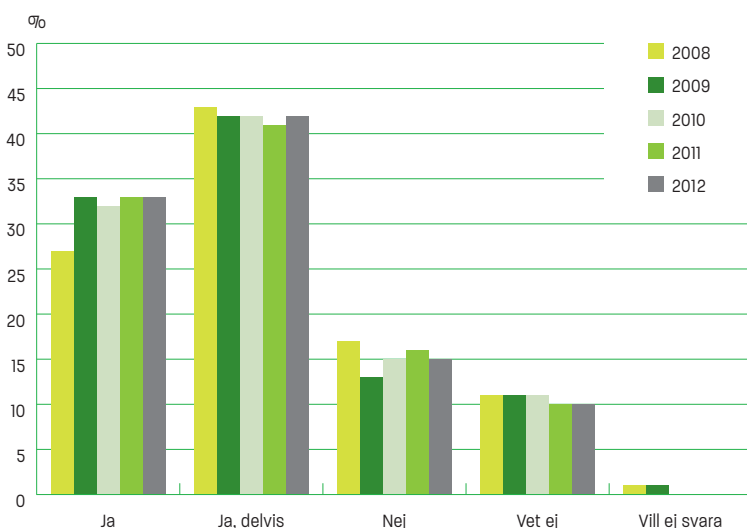
När arbetsmiljöombuden får ange hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs på arbetsplatsen ser vi att för de flesta parametrar i det systematiska arbetsmiljöarbetet anger färre arbetsmiljöombud än föregående år att det överensstämmer med deras arbete. Det är endast kring upplevelsen av att det finns en tydlig uppgiftsfördelning i verksamheten som något fler arbetsmiljöombud än i fjol anger att det stämmer med deras arbetsmiljöarbete.

Diagram 3

Svar på frågan:

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

(Andel i procent av de svarande)



När vi frågar arbetsmiljöombuden om riskbedömning vid förändring så ser vi en marginell förbättring jämfört med förra årets resultat. 75 procent av arbetsmiljöombuden anger i år att det helt eller delvis sker riskbedömningar vid förändring i verksamheten.

Drygt hälften, 53 procent uppger att de under de senaste åren undersökt om det förekommit konflikter eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

När det gäller övrigt innehåll i riskbedömningarna, t ex om hänsyn har tagits till psykosociala riskkällor eller diskrimineringsrunder när riskbedömningen genomfördes, så anger färre arbetsmiljöombud att detta görs. 69 procent anger att de tar hänsyn till psykosociala riskkällor och knappt hälften tar hänsyn till diskrimineringsgrunderna, 47 procent.

Alltför få arbetsmiljöombud anger att de varit delaktiga i riskbedömningen. Det är nu 70 procent som helt eller delvis är delaktiga. Fortfarande uppger alltså 30 procent av arbetsmiljöombuden att de inte är delaktiga trots att detta är en grundläggande rättighet enligt arbetsmiljölagen.

Unionen om systematiskt arbetsmiljöarbete

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

Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete består av

- En grundläggande riskbedömning av företaget
- Riskbedömningar vid förändringar
- Dokumentation av det arbete som utförs
- Åtgärder och handlingsplaner för det som ska åtgärdas
- Årlig uppföljning för att föra arbetet framåt och visa på resultat
- Samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud

Unionen om riskbedömning

Riskbedömningen är en av grundpelarna i SAM. Med en riskbedömning med kvalitet förebyggs ohälsan på våra arbetsplatser samt 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

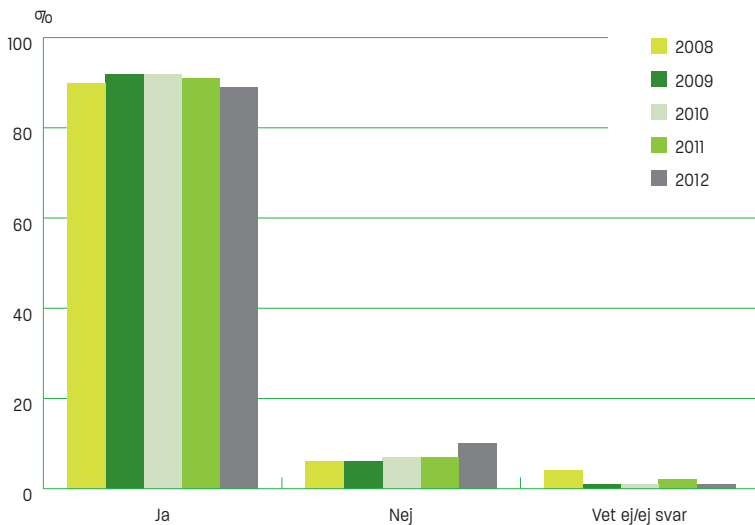
Tillgång till och innehåll i företagshälsovården

Diagram 4a

Svar på frågan:

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

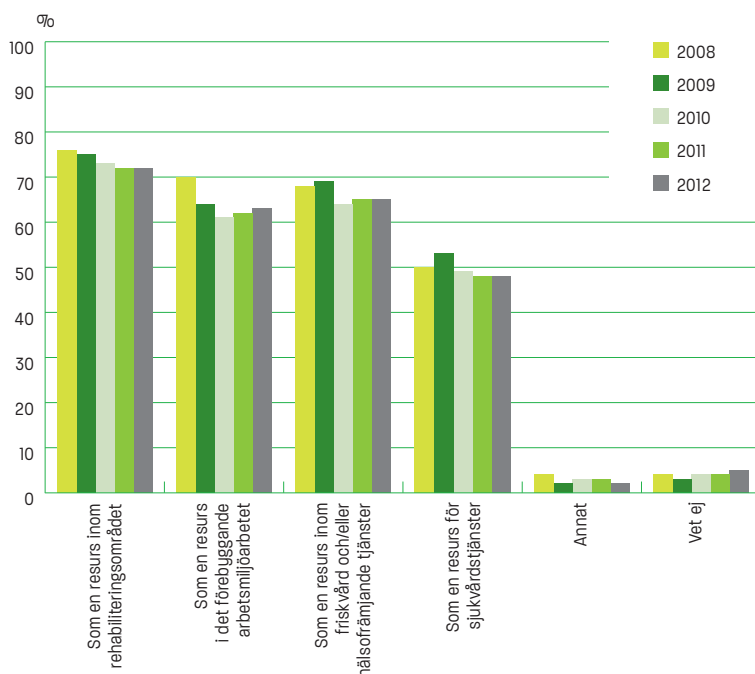
(Andel i procent av de svarande)



Företagshälsovården är en viktig resurs när den egna kompetensen inte räcker till för att utföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är dessutom en rättighet för alla anställda enligt den I LO-konvention som Sverige anslutit sig till. Trots det har en ytterligare minskning har skett och i år uppger 89 procent av de svarande arbetsmiljöombuden att de anställda har tillgång till företagshälsovård. I Unionens medlemsundersökning 2010 kunde vi läsa att 73 procent av medlemmarna uppgav att avtal fanns på arbetsplatsen, i den undersökningen ingår även arbetsplatser utan arbetsmiljöombud.

Diagram 4b

Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företags-
hälsovården eller motsvarande, används på din arbetsplats
(Andel i procent av de svarande)



När arbetsmiljöombuden anger vad företagshälsovården används till så får vi betydligt lägre siffror. Endast 63 procent av arbetsmiljöombuden anger att företagshälsovården används som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Noterbart är också att trots att ökade statliga resurser infördes för två år sedan till företagshälsovården för rehabiliteringsarbetet uppger inte fler arbetsmiljöombud än tidigare att företagshälsovården används som en resurs inom rehabiliteringsområdet.

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 på en arbetsplats, detta är heller inte nödvändigt. Enligt Arbetsmiljölagen ska alla arbetsplatser i stället köpa de arbetsmiljö- och hälsotjänster som behövs utifrån arbetsplatsens behov. En företagshälsovård bör vara just en företagshälsovård. Det är företagets förebyggande systematiska arbetsmiljöarbete som ska stå i fokus.

Att tänka på vid upphandling av företagshälsovård:

- Gör en inventering av företagets behov av arbetsmiljö- och friskvårdstjänster. Uppgifter kan hämtas från den årliga riskbedömningen.
- Skriv ett avtal med en företagshälsovård som uppfyller företagets behov.
- Inventering av behov och upphandling ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud.
- Se företagshälsovården som en långsiktig investering.
- Kräv att företagshälsovården uppfyller kraven i Föreningen Svensk Företagshälsovårds kvalitetssäkringssystem.
- Välj en företagshälsovård som godkänts av Försäkringskassan för bidragen kring rehabilitering.

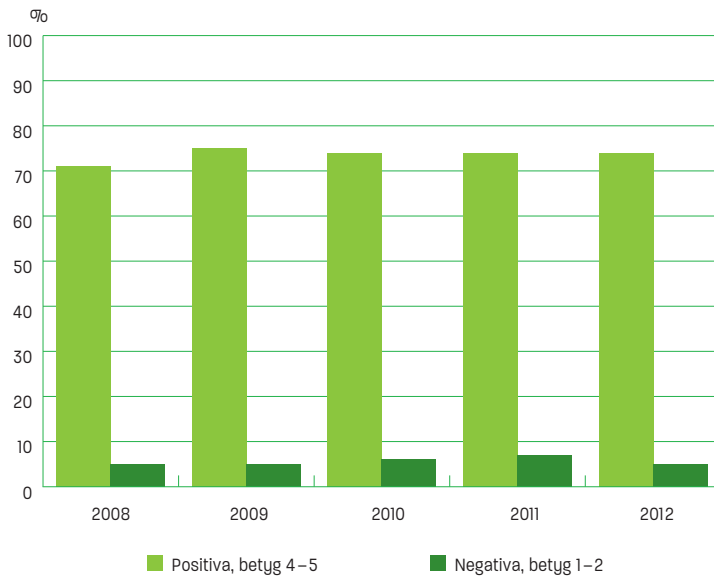
Tjänstemännens arbetsmiljö och de viktigaste arbetsmiljöfrågorna

Diagram 5a

Svar på frågan:

Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?

(Andel i procent av de svarande)



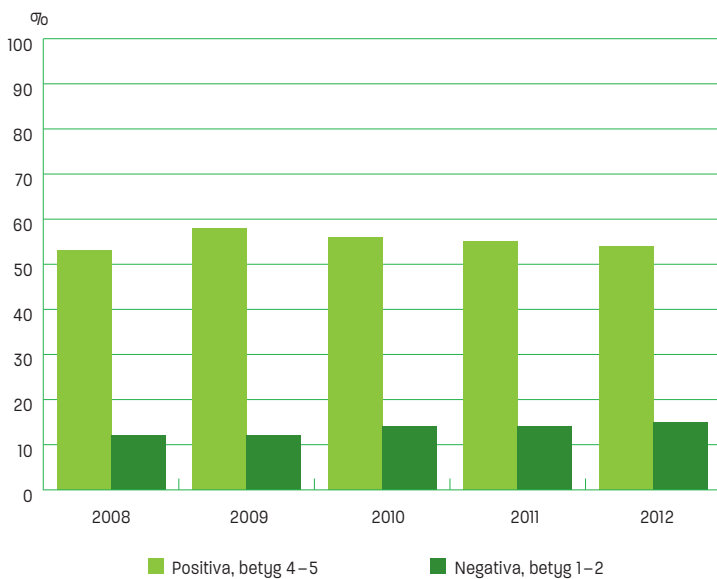
Svarsfördelning mellan könen 2012	Män	Kvinnor
Positiva, betyg 4-5	75 %	72 %
Negativa, betyg 1-2	4 %	6 %

Diagram 5b

Svar på frågan:

Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?

(Andel i procent av de svarande)



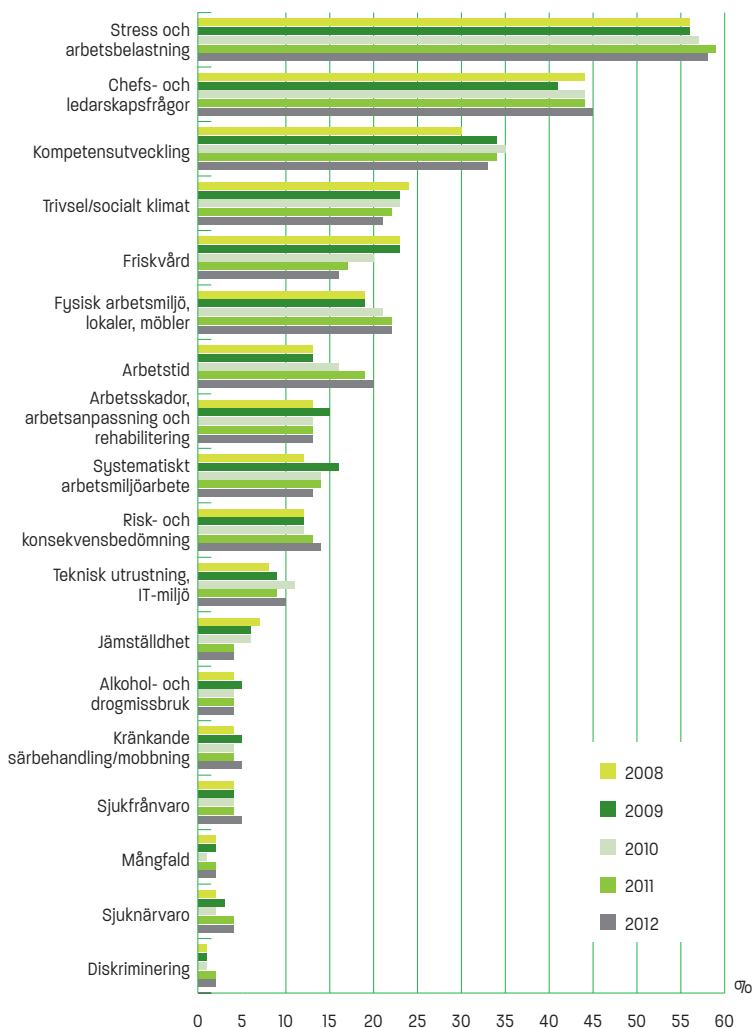
Svarsfördelning mellan könen 2012	Män	Kvinnor
Positiva, betyg 4-5	55 %	52 %
Negativa, betyg 1-2	13 %	16 %

Arbetsmiljöombuden bedömer den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön något negativare än förra året. Den psykosociala arbetsmiljön tycker nu 54 procent är bra och 15 procent tycker den är dålig. Den fysiska arbetsmiljön tyckte 74 procent var positiv medan fem procent tycker den är dålig. De kvinnliga arbetsmiljöombuden anser att den psykosociala arbetsmiljön är sämre än vad de manliga gör.

Diagram 6

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

(Andel i procent av de svarande)



Svarsfördelning mellan könen 2012	Män	Kvinnor
Stress och arbetsbelastning	55 %	62 %
Chefs- och ledarskapsfrågor	43 %	47 %
Kompetensutveckling	35 %	30 %
Systematiskt arbetsmiljöarbete	14 %	13 %
Teknisk utrustning, IT-miljö	11 %	8 %
Jämställdhet	2 %	6 %

Stress- och arbetsbelastning anses av en majoritet arbetsmiljöombud fortfarande vara den fråga det är viktigast att arbeta med på arbetsplatsen. Det gäller i synnerhet de kvinnliga ombuden. Även arbetstid ökar i förhållande till föregående år. Som näst viktigaste område kommer chefs- och ledarskapsfrågor. Många anger även kompetensutveckling, den fysiska arbetsmiljön och trivsel/socialt klimat som viktiga frågor att arbeta med. Friskvård fortsätter att tappa och har backat från fjärde till sjunde prioritet.

Unionen om arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöombud

Samma tre områden har utpekats som de mest angelägna att arbeta med under de senaste årens undersökningar. Dessa är stress och arbetsbelastning, chefs- och ledarskapsfrågor samt kompetensutveckling. Detta är ett starkt skäl för prioritering av arbetsmiljöarbetet mot dessa områden, på arbetsplatserna och för Unionen.

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 ett arbetsmiljöombud utses:

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

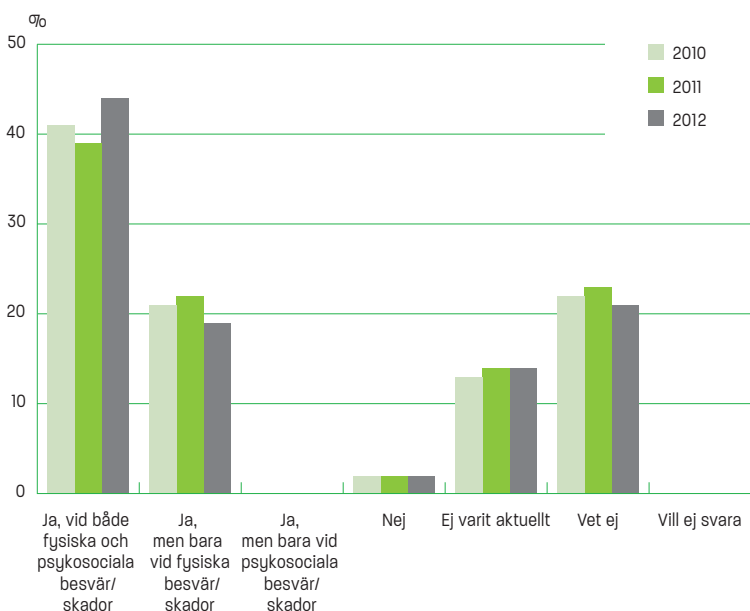
Få anmäler arbetsskador vid psykosociala skador/besvär

Diagram 7

Svar på frågan:

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

(Andel i procent av de svarande)



Anmälningarna av misstänkta arbetsskador är den viktigaste informationen om riskerna i arbetslivet. Om alla skador anmäls, även utbrändhet och andra psykiska besvär, blir det lättare för myndigheterna att agera och prioritera rätt.

Endast 44 procent av de svarande arbetsmiljöombuden uppger att de anmäler misstänkt arbetsskada både vid fysiska och psykosociala besvär/skador, det är dock fem procent fler än 2011. 19 procent gör det bara vid fysiska besvär/skador. Endast 14 procent av arbetsmiljöombuden uppger att det inte varit aktuellt att anmäla en arbetsskada. 21 procent vet inte om detta sker.

Unionen om arbetsskador

Anmäl alltid en misstänkt arbetsskada

Genom ditt arbete har du ett försäkringsskydd om du råkar ut för en arbetsskada. Skyddet regleras både genom lag och avtal.

Det är viktigt att du gör rätt från början när du anmäler en misstänkt arbetsskada. Då blir det lättare att bedöma skadan och att få den godkänd.

För att du ska få rätt ersättning är det viktigt att skadan anmäls på rätt sätt och till rätt instans. Det är också viktigt att redan från början noga notera allt som kan ha påverkat skadan.

Så fort du misstänker en arbetsskada

- Sök läkare så snart som möjligt för att få skadan dokumenterad.
- Samråd med läkaren om du tror att besvären är en arbetsskada och be om ett intyg.
- Kontakta arbetsmiljöombuden på din arbetsplats
- Anmäl skadan till chefen och se till att arbetsgivaren gör en anmälan om misstänkt arbetsskada.
- Spara kvitton och verifikationer på alla utgifter.
- Begär kopior på alla sjukjournaler
- Dokumentera allt som kan ha med skadan att göra. Skriv ner viktiga uppgifter om bakgrund, händelseförlopp, fotografera eller rita, och be arbetskamrater eller andra berörda att lämna skriftliga vittnesmål.
- Kontakta Unionen så tidigt som möjligt om du behöver hjälp med arbetsskadeanmälan, rehabilitering och arbetsanpassning eller om det blir tvist om ersättningen.

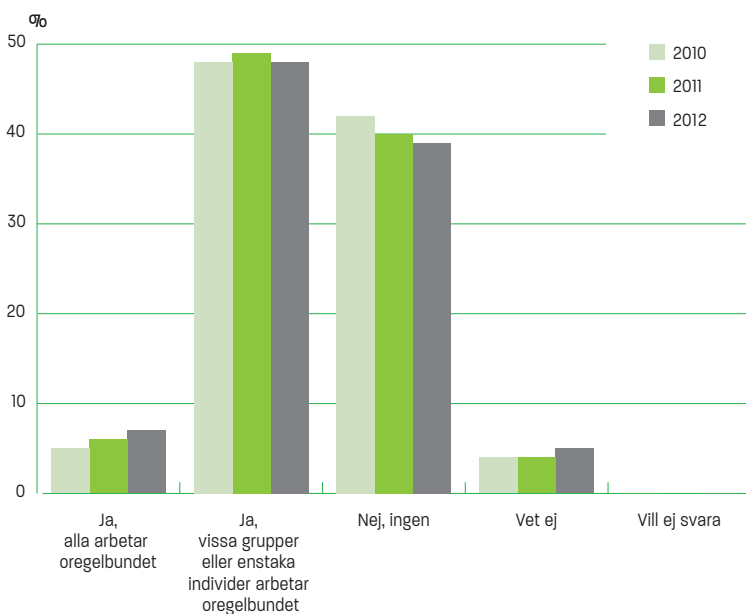
Förekomst av olika arbetstidsmönster och deras hälsorisker

Diagram 8

Svar på frågan:

Förekommer det hos er ordinarie arbete på oregelbundna tider bland tjänstemännen?

(Andel i procent av de svarande)



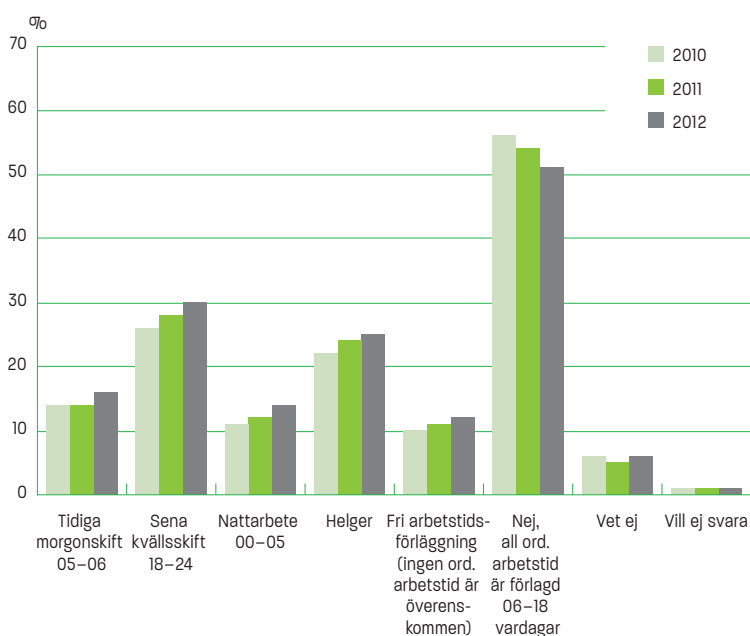
Oregelbundna arbetstider påverkar de anställdas möjligheter att planera ett socialt liv utanför arbetet. 55 procent av de svarande arbetsmiljöombuden anger att det på deras arbetsplats förekommer att ordinarie arbete sker på oregelbundna tider, dvs att arbetstiden förändras utifrån ett visst schema. De flesta anger att det gäller för grupper eller enskilda individer vilket innebär att det inte behöver vara många tjänstemän det rör sig om men att kunskap måste finnas på arbetsplatsen för att hantera frågan, hos berörda chefer och arbetsmiljöombud. 39 procent anger att det inte existerar på deras arbetsplats.

Diagram 9

Svar på frågan:

Förekommer det hos er att ordinarie arbetstid är förlagd utanför tidsramen 06 – 18 vardagar (obekväm arbetstid) bland tjänstemännen?

(Andel i procent av de svarande)



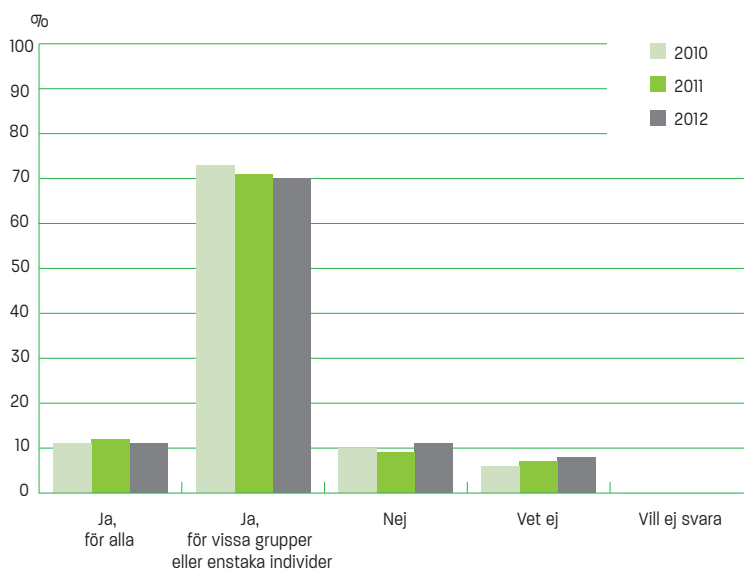
Arbete på obekväma tider har olika hälsopåverkan beroende på vilka tider det gäller. 51 procent av de svarande arbetsmiljöombuden har angett att ordinarie arbete på arbetsplatsen är förlagd till vardagar mellan klockan 06 och klockan 18. Bland de arbetsmiljöombud som svarat att arbete förekommer på obekväma arbetstider är det vanligast med sena kvällsskift följt av helger. 30 procent av arbetsmiljöombuden uppger att det förekommer tidiga morgonskift och/eller nattarbete, som är de arbetsformer det finns tydligast hälsorisker kring. Inte heller här säger undersökningen något om hur många tjänstemän som arbetar på obekväma arbetstider utan bara att behovet finns av kunskap att förebygga och hantera de hälsorisker som obekväma arbetstider medför. Förekomsten av arbete på obekväma arbetstider har en tydligt ökande trend.

Diagram 10

Svar på frågan:

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

(Andel i procent av de svarande)



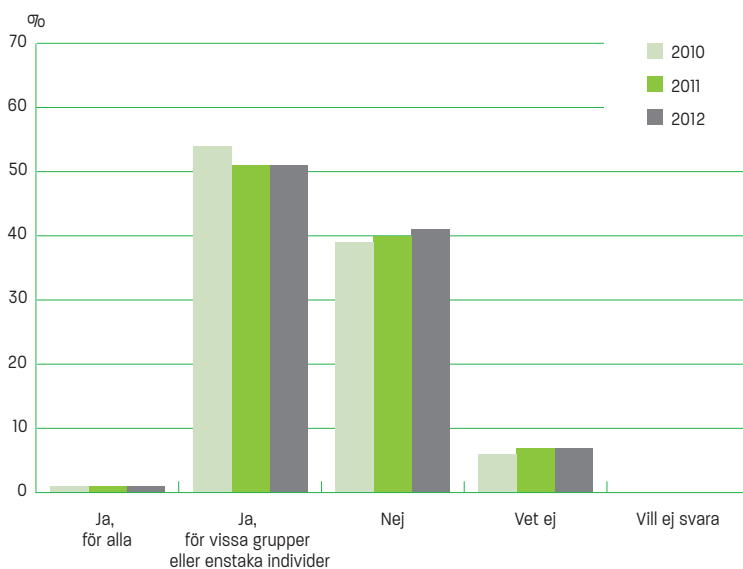
Övertidsarbete får arbetsgivaren endast ta till vid tillfälliga och oförutsedda arbetstoppar. Trots att regelbundet/planerat övertidsarbete inte är förenligt med lag och avtal svarar 81 procent av arbetsmiljöombuden att det förekommer att tjänstemän arbetar övertid eller mertid med regelbundenhet på deras arbetsplatser. Vid de största arbetsplatserna anger arbetsmiljöombuden att det förekommer på nästan alla arbetsplatser.

Diagram 11

Svar på frågan:

Förekommer det hos er jour eller beredskap bland tjänstemännen?

(Andel i procent av de svarande)



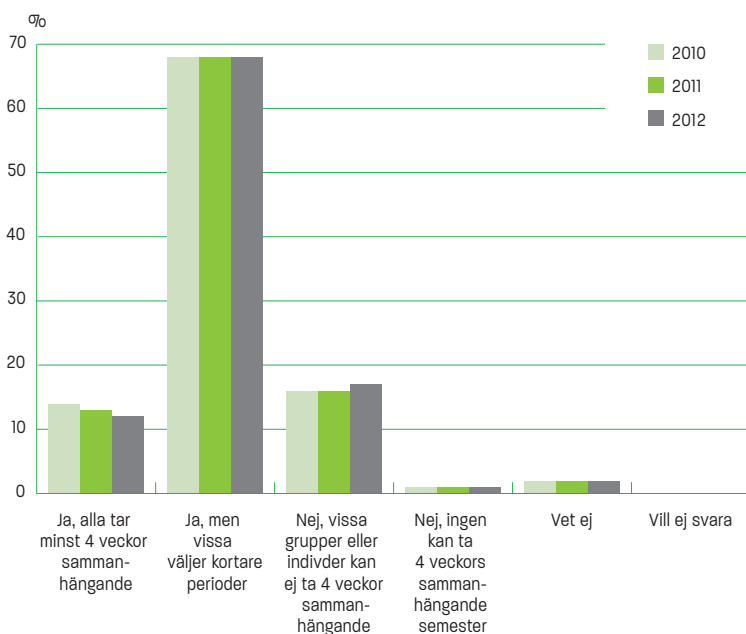
Jour räknas som arbetstid medan beredskap inte gör det så länge du inte har inställt dig för arbete. Men även beredskapen gör ett intrång på din fritid och konflikter med reglerna för dygns- och veckovila kan uppkomma om du måste inställa dig för arbete. Mer än hälften av de svarande arbetsmiljöombuden anger att jour eller beredskap förekommer på deras arbetsplatser. Det innebär att tydliga riktlinjer bör finnas kring hur jour och beredskap ska hanteras och hur regler för dygnsvila, veckovila samt semester ska följas.

Diagram 12

Svar på frågan:

Har tjänstemännen hos er möjlighet att ta ut minst fyra veckors sammanhängande semester?

(Andel i procent av de svarande)



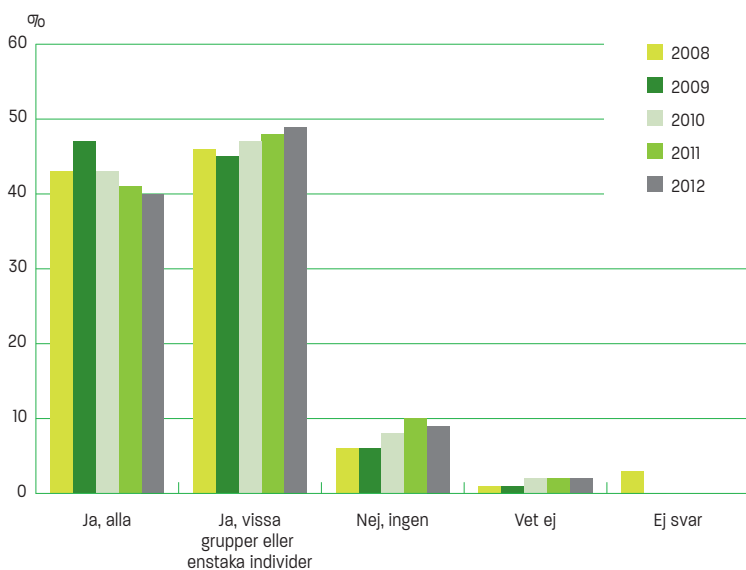
I Sverige har vi en lagstadgad rätt till fyra veckor sammanhängande semester under juni till augusti. Trots det anger 18 procent av arbetsmiljöombuden att det finns grupper eller individer på arbetsplatsen som inte har möjlighet att ta ut sina fyra veckors sammanhängande semester. Dessutom rapporterar 68 procent av de svarande arbetsmiljöombuden att det finns grupper eller enskilda individer som själva väljer att ta ut kortare semesterperioder än fyra veckor sammanhängande semester. Endast 12 procent av arbetsmiljöombuden anger att samtliga på deras arbetsplatser tar ut fyra veckors sammanhängande semester.

Diagram 13

Svar på frågan:

Kan de anställda på din arbetsplats själva påverka arbetstidens förläggning?

(Andel i procent av de svarande)



Ett sätt att minska negativa effekter till följd av arbetstiden är att de anställda har möjlighet att påverka sin arbetstid. Exempelvis visar Stressforskningsinstitutets rapport nr. 322 att hög möjlighet till påverkan på den egna arbetstiden och självvalda arbetstider har ett mycket positivt värde för arbetstagarna. Studier visar att högt inflytande över arbetstiden minskar sjukfrånvaro och förtidspensionering.

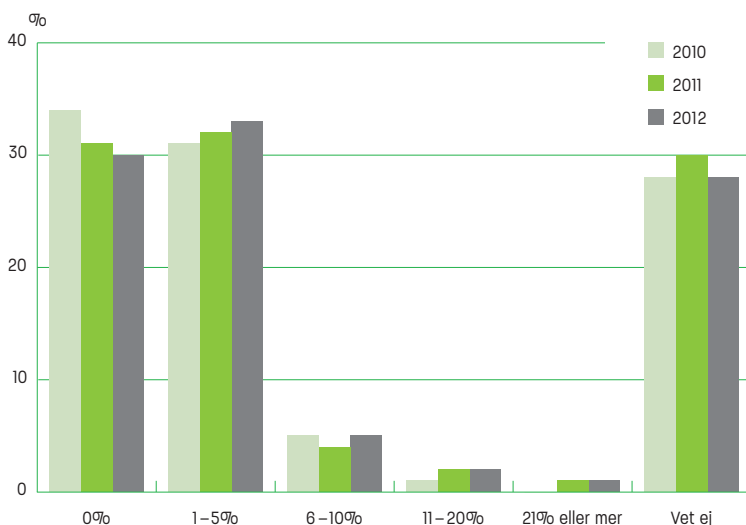
40 procent av arbetsmiljöombuden som svarat anger att alla på arbetsplatsen har möjlighet till påverkan på sin arbetstid. Här är det en fallande trend de tre senaste åren. Ytterligare 49 procent anger att det gäller för vissa grupper och enskilda individer på arbetsplatsen. Endast nio procent av arbetsmiljöombuden anger att ingen på arbetsplatsen har möjlighet att påverka sin arbetstid.

Diagram 14

Svar på frågan:

Hur stor andel av tjänstemännen på din arbetsplats uppskattar du har varit/är sjukskrivna på grund av ohälsa relaterad till arbetstiden den senaste ettårsperioden?

(Andel i procent av de svarande)



Vi kan konstatera att arbetstidsmönster som medför hälsorisker förekommer på många av arbetsmiljöombudens arbetsplatser. 41 procent av arbetsmiljöombuden som svarat har angett att sjukskrivningar har förekommit det senaste året kopplat till arbetstiden. 28 procent av de svarande vet inte om det förekommit sjukskrivningar kopplade till arbetstiden. 30 procent anger att de inte haft sjukskrivningar relaterade till arbetstiden. Trenden är en svag men tydlig fortsatt ökning av andelen arbetsplatser med sjukskrivna tjänstemän på grund av arbetsrelaterad stress.

Unionen om arbetstidsmönster, semester och reglering av arbetstid

Oregelbunden arbetstid

Oregelbunden arbetstid enligt schema kan medföra att det är svårt att planera sin fritid, t ex regelbundna träningspass eller att stötta kring sitt/sina barns aktiviteter. Dålig framförhållning i schemaläggning kan försvåra att planera sin sociala tillvaro. Fördelar kan dock finnas att man är ledig vid tider så att det underlättar att gå till läkare och tandläkare och göra andra ärenden som behöver göras under dagtid.

Obekväm arbetstid

Arbetstidsförläggning på obekväm arbetstid innebär olika sorters risker. Tidiga morgonskift innebär en risk för störningar i dygnsrytmen med matsmältningsproblem och förhöjda kolesterolvärden som en riskabel effekt, kroppen är fortfarande inställd på sömn. Sena kvällsskift kan orsaka sömnsvårigheter med sömnbrist som följd. Nattarbete bör bedrivas på ett visst sätt för att minska de risker som finns med detta. Vid helgarbete måste en extra noggrannhet ägnas åt arbetstidslagens bestämmelser för veckovila. Sedan till sist den fria arbetstidsförläggningen där arbetsmängden ibland kan bli svår att mäta med arbetsrelaterad stress som en stor riskfaktor.

Övertid/mertid

Arbetstidslagen och EU:s arbetstidsdirektiv reglerar att övertid är något som enbart får finnas då någon oförutsedd och tillfällig arbetstopp inträffar. Övertiden får aldrig sättas i system, och får inte användas när arbetsgivaren känner till att det kommer att behövas en ökad arbetsmängd veckor i förväg – i så fall kan det inte räknas som oförutsett. Krav på en systematisk övertid får aldrig användas som ett tyst krav för att den anställde ska få behålla jobbet.

Övertid handlar inte om en rättighet för den anställde utan är en skyldighet att utföra när arbetsgivaren på vissa sakliga grunder beordrar det. Ordinarie arbetstid ska läggas så att den täcker all planerad verksamhet. Ibland blir regleringen av övertid dock svår. Det finns medlemmar som älskar sitt arbete och får så mycket bekräftelse att de inte märker sitt höga arbetstidsuttag. Andra känner att de måste arbeta övertid för att få ekonomin att gå ihop. Men ett högt övertidsuttag kan dölja en felaktigt anpassad arbetsorganisation som i slutändan går ut över samtliga anställda på företaget med en försämrad arbetsmiljö och ohälsa som följd.

Jour och beredskap

Jour är inte särskilt vanligt hos tjänstemän utanför vården då det handlar om att befinna sig på arbetsplatsen redo att börja jobba när det behövs. Beredskap är däremot vanligare och innebär ett åtagande om att vara anträffbar för att inom en viss tid inställa sig i arbete. Det förekommer många typer av beredskap med olika krav på inställelse om något händer. Det är viktigt att all form av beredskap regleras i avtal, och då inte bara ersättningen. Ett avtal bör reglera, förutom ersättningen, när och hur länge en beredskapsperiod kan pågå, vad som händer när beredskapen övergår i arbete och hur detta påverkar dygns och veckovila. Det finns medlemmar som vittnar om en känsla av ständig beredskap med krav på att alltid vara nåbar per telefon (ofta företagets telefon). Om du känner ett krav på att alltid vara nåbar, ta upp det med din chef och reglera vad det är som gäller. Beredskap på semester är ej OK.

Semester

I det alltmer uppskruvade tempot och de alltmer slimmade organisationer som arbetsmarknaden i dag består av så blir en längre sammanhängande ledighet allt viktigare för att arbetsrelaterad stress ska kunna förebyggas. Det är oroande att se att den möjlighet som nuvarande semesterlagstiftning innebär inte används.

Reglering av arbetstiden

Regler som finns kring arbetstiden är samlade i arbetstidslagen. Men på många områden är arbetstidslagen ersatt av kollektivavtal. Det innebär att arbetsmarknadens parter har tagit över ansvaret för arbetstidsfrågorna. På vissa håll har detta inneburit ökade möjligheter att på arbetsplatsen själva bestämma om vad som ska gälla genom lokala avtal. Dessa utökade möjligheter ställer krav på att hantera arbetstidsfrågorna på ett ansvarsfullt sätt och hantera såväl ersättnings- som hälsofrågor kopplade till arbetstiden. Exempelvis får ett sådant avtal inte strida mot EU:s arbetstidsdirektiv som bland annat reglerar minimitid för dygns- och veckovila. Se därför till att samarbeta med den fackliga klubben eller de fackliga företrädarna i alla frågor som hanterar arbetstid. Se även till att berörda individer får möjlighet att komma till tals. Den egna påverkan på sin arbetstid är ett viktigt fackligt krav. Och som en hälsofråga bör arbetstiden ta en naturlig plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet där samverkan ska ske mellan arbetsgivare och arbetstagare/arbetsmiljöombud.

I de fall där de paragrafer i arbetstidsavtalen som reglerar journalföring, övertid och arbetstidens förläggning är bortavtalade (kan enligt vissa avtal göras för medarbetare som man brukar säga har oregerad arbetstid) är det extra viktigt att det skapas system för att arbetsgivaren ska kunna ta sitt arbetsmiljöansvar. Exempel på sådana system kan vara månadsuppföljningar med medarbetarna där det förs en kontinuerlig diskussion om arbetsbelastningen och om arbetsmängden verkligen motsvarar en normalarbetsvecka om fyrtio timmar.

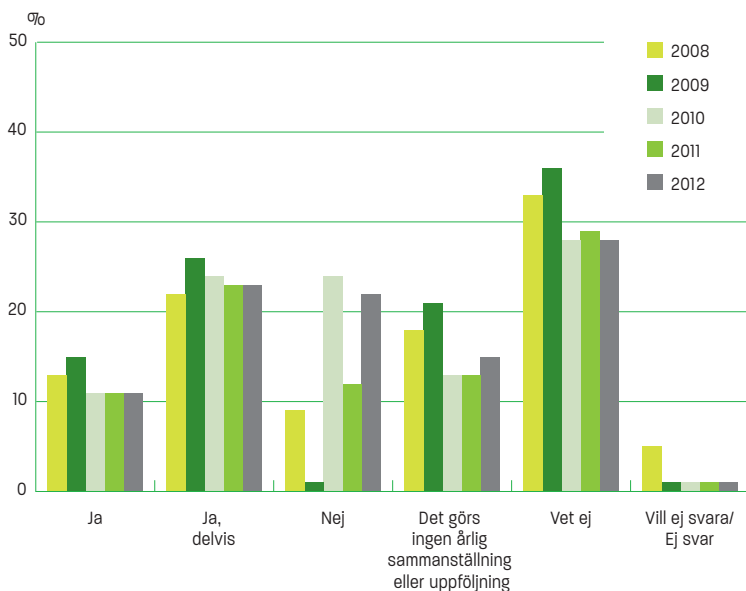
Förekomsten av ett "systematiskt arbetstidsarbete"

Diagram 15

Svar på frågan:

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

(Andel i procent av de svarande)



Den årliga uppföljningen av arbetsmiljön ger en möjlighet att uppmärksamma sjukskrivningar och höga arbetstidsuttag som utgör signaler på att arbetsorganisationen inte fungerar och att de anställda riskerar att hamna i ohälsa.

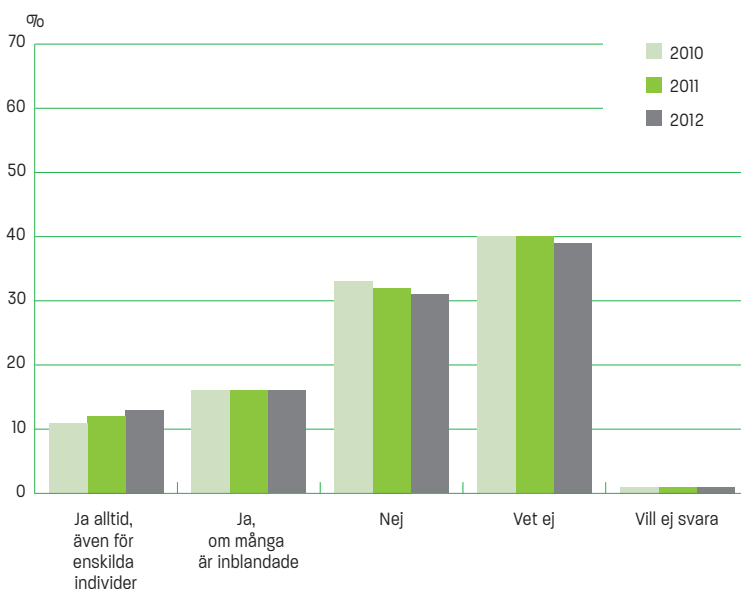
34 procent av företagen beaktar helt eller delvis arbetstidsfrågor i den årliga sammanställningen/uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, enligt de svarande arbetsmiljöombuden. Något fler, 37 procent, anger att de inte gör det. 28 procent anger att de inte vet om arbetstidsfrågorna beaktas i den årliga sammanställningen.

Diagram 16

Svar på frågan:

Genomför ni riskbedömning vid förändringar av arbetstiden?

(Andel i procent av de svarande)



Förändring i arbetstiden har ofta en stor påverkan på de anställdas möjlighet till balans mellan arbete och fritid. Att avtala bort sin övertidsersättning kan till exempel leda till förändrade beteenden och förväntningar om arbetad tid. Det är viktigt att vid dessa situationer stanna upp och tänka till om förändringen medför risker med avseende på hälsan.

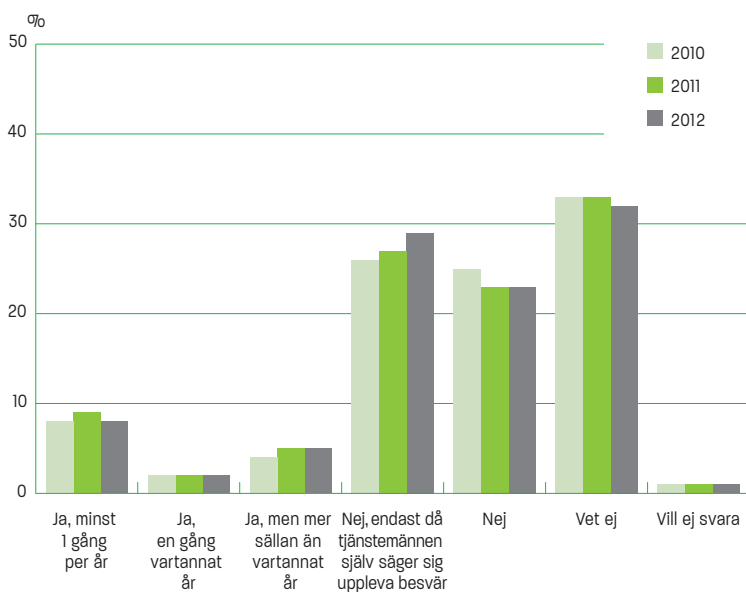
En dryg fjärdedel, 29 procent, av arbetsmiljöombuden anger att det görs riskbedömningar vid förändringar i arbetstiden. Något fler, 31 procent, anger att det inte genomförs riskbedömningar vid dessa tillfällen. Det är även en oroväckande stor andel, 39 procent, av arbetsmiljöombuden som anger att de inte vet om det görs.

Diagram 17

Svar på frågan:

Genomför ni riskbedömningar av arbetstidsmönster som innebär hälsorisker?

(Andel i procent av de svarande)



Olika arbetstidsmönster medför olika risker för ohälsa. Allt ifrån att arbete utförs på tider då kroppen är inställd på att sova till att vila och återhämtning mellan arbetspassen blir för korta. Vissa arbetstidsmönster innebär svårigheter att få till balansen mellan arbetstid och fritid/socialt liv.

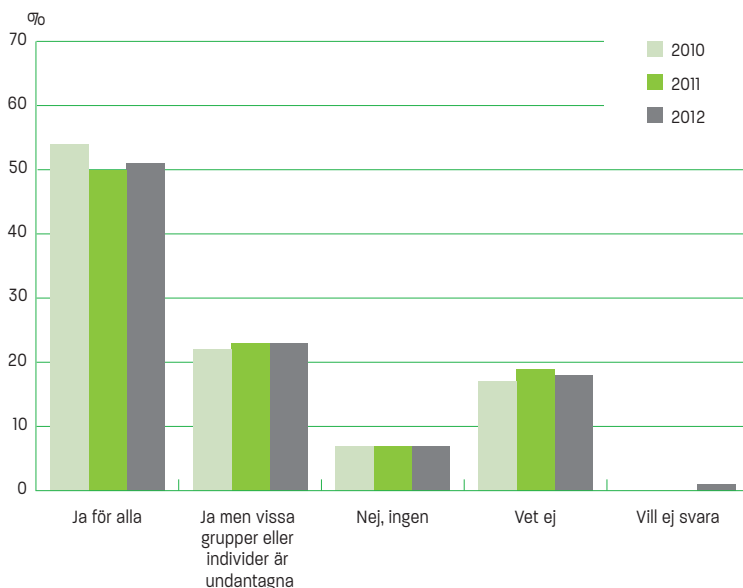
23 procent av arbetsmiljöombuden anger att det inte görs några riskbedömningar vid arbetstidsmönster som innebär hälsorisker. Något fler, 29 procent, anger att riskbedömningar genomförs men först då besvären redan gjort sig påminda. Endast 15 procent av arbetsmiljöombuden anger att ett förebyggande arbete förekommer med avseende på arbetstidsmönster med risk för ohälsa.

När det gäller att säkerställa att de anställda har ostörda viloperioder är det bara 17 procent av ombuden som anger att det görs, helt eller delvis. Däremot är det hela 55 procent som svarat att det inte görs.

Diagram 18

Svar på frågan:

Förs anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagen 11 §?
(Andel i procent av de svarande)



Anteckningar om övertid/mertid och jourtid är ett viktigt underlag i arbetet med att förebygga stress på arbetsplatsen och att avgöra om organisationen är tillräckligt bemannad. Hälften av arbetsmiljöombuden anger att det förs anteckningar om övertid/mertid och jourtid. Men 23 procent av de svarande arbetsmiljöombuden anger att det förekommer grupper och individer där anteckningar ej förs och 18 procent vet inte om det görs.

I de fall där en tjänsteman har avtalat bort de delar av arbetstidslagen som reglerar arbetsgivarens skyldighet att föra journal över medarbetarens övertid är det väldigt viktigt att regelbundna avstämningar görs för att kontrollera att arbetsmängden inte innebär ett arbetsmiljöproblem.

Arbetsgivaren kan inte avtala bort sitt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I det ingår att bevaka att arbetsbelastningen är rimlig och att övertidstaket inte överskrids.

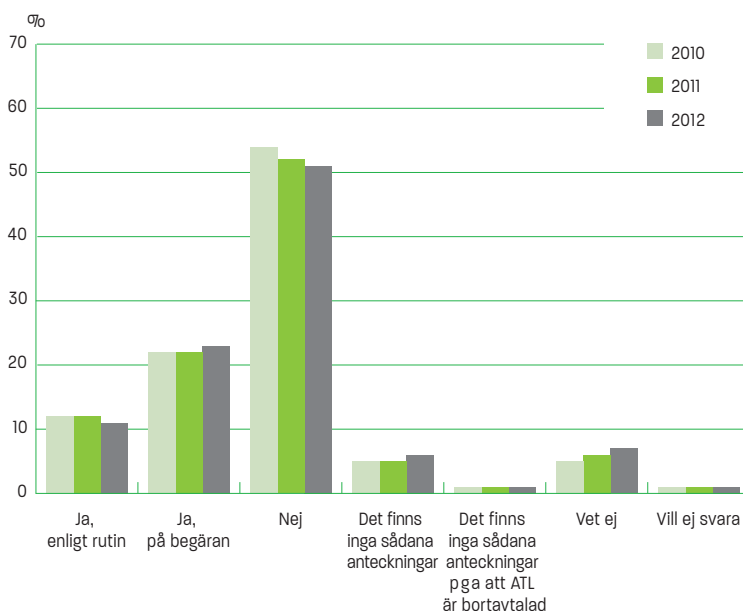
Alla företag som inte har kollektivavtal är skyldiga att registrera övertid/jourtid/mertid för samtliga anställda.

Diagram 19

Svar på frågan:

Tar du som arbetsmiljöombud del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagen 11 § (ATL)?

(Andel i procent av de svarande)



Då anteckningarna om övertid/mertid och jourtid har en så central roll i det förebyggande arbetet mot stress är det anmärkningsvärt att flertalet arbetsmiljöombud anger att de inte tar del av dessa. Endast 11 procent av arbetsmiljöombuden anger att de tar del av anteckningarna rutinmässigt och 23 procent gör det på begäran.

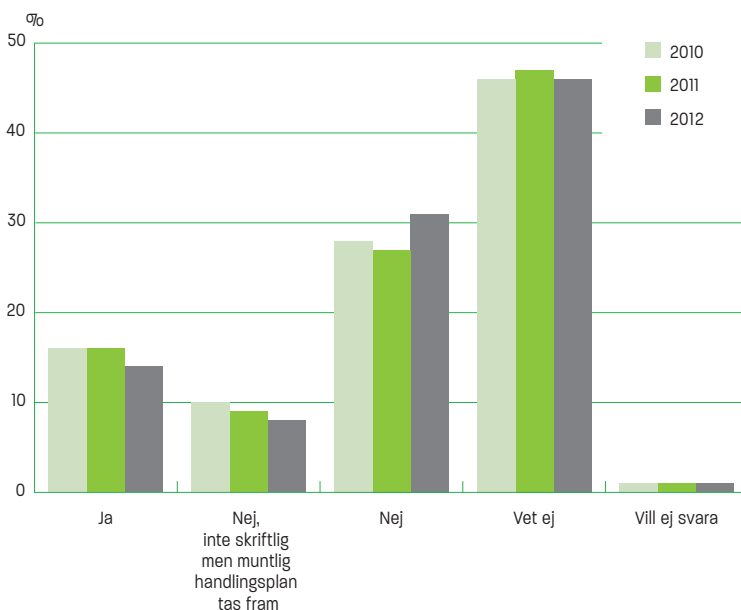
2011 ändrades reglerna för dispenser för övertidsarbete. En annan förändring var att arbetsmiljöombuden även ska övervaka att Arbetstidslagen följs. På mindre arbetsplatser utan lokala förtroendevalda är detta en viktig uppgift för de regionala arbetsmiljöombuden. Det borde även vara en central del i Arbetsmiljöverkets tillsyn att säkerställa att dessa anteckningar förs av företagen.

Diagram 20

Svar på frågan:

Tar arbetsgivaren på din arbetsplats fram en skriftlig handlingsplan med åtgärder för att ta bort/minska de risker för ohälsa med avseende på arbetstiden som man upptäcker för tjänstemännen?

(Andel i procent av de svarande)



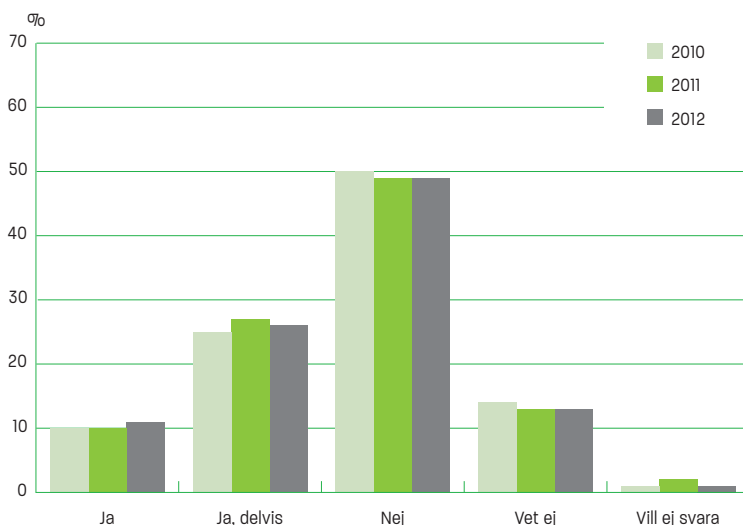
När risker för ohälsa upptäcks ska dessa åtgärdas eller läggas in i en handlingsplan för åtgärder. Tyvärr visar vår undersökning att allt färre företag gör detta. Endast 22 procent av arbetsmiljöombuden anger att en handlingsplan tas fram i någon form för att åtgärda de risker för ohälsa med avseende på arbetstiden som upptäcks. 31 procent anger att arbetsgivaren inte tar fram någon handlingsplan och så många som 46 procent av arbetsmiljöombuden vet inte om en handlingsplan tas fram.

Diagram 21

Svar på frågan:

Samverkar arbetsgivaren med dig som arbetsmiljöombud i frågor som handlar om arbetstid (t ex att du är delaktig vid undersökning, bedömning av risker och vid framtagande av handlingsplaner)?

(Andel i procent av de svarande)



Den stora andelen arbetsmiljöombud som inte vet om det tas fram handlingsplaner för att åtgärda risker avseende arbetstiden kan ha sin grund i att de inte får vara delaktiga i arbetet kring frågor som handlar om arbetstid. Hälften av arbetsmiljöombuden anger att arbetsgivaren inte samverkar med dem i frågor som rör arbetstiden. Endast 37 procent anger att de helt eller delvis får vara med i arbetet kring arbetstidsfrågorna. Det är något fler än 2010 men fortfarande oacceptabelt få. Fjolårets lagändring har inte gett någon synbar effekt.

Diagram 22a

Svar på frågan:

Har tjänstemännen på din arbetsplats fått kunskap om hur de kan förebygga ohälsa med avseende på arbetstiden?

(Andel i procent av de svarande)

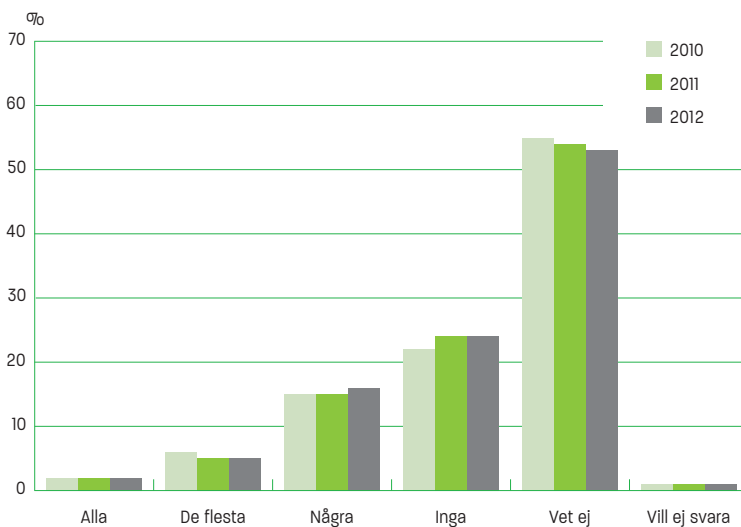


Diagram 22b

Svar på frågan:

Har cheferna på din arbetsplats genomgått utbildning som omfattar kunskaper om hur man kan förebygga ohälsa med avseende på arbetstiden för tjänstemän?

(Andel i procent av de svarande)

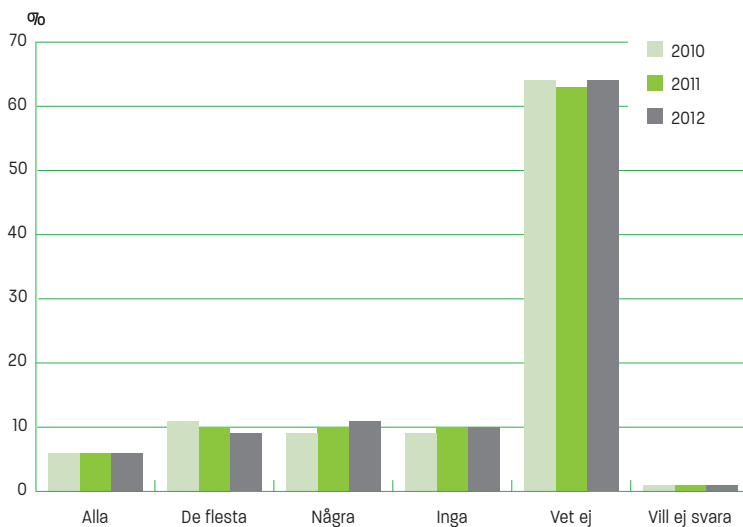
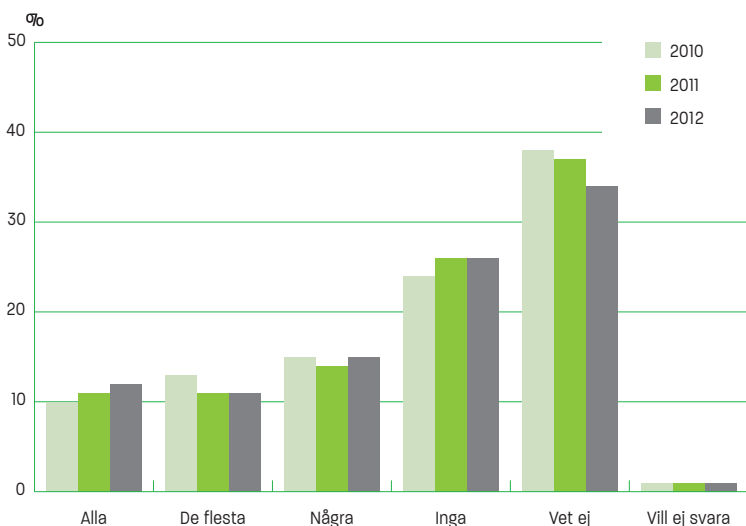


Diagram 22c

Svar på frågan:

Har arbetsmiljöombud på din arbetsplats genomgått utbildning som omfattar kunskaper om hur man kan förebygga ohälsa med avseende på arbetstiden för tjänstemän?



Om arbetstiden inte ska innebära risk för ohälsa krävs att de som ansvarar eller deltar i det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen har kunskap om vilka risker som är förknippade med arbetstiden och hur förebyggande arbete kan se ut.

Vi frågade arbetsmiljöombuden vilka på arbetsplatserna som har fått utbildning i hur ohälsa med avseende på arbetstiden förebyggs. På 38 procent av arbetsplatserna har arbetsmiljöombudet fått denna kompetens. På 26 procent av arbetsplatserna uppger arbetsmiljöombuden att det finns chefer som fått utbildning i hur ohälsa med avseende på arbetstiden kan förebyggas. 23 procent av arbetsmiljöombuden uppger även att på deras arbetsplatser finns det tjänstemän som fått denna kunskap.

De här siffrorna är oroväckande låga. Alla som arbetar på arbetsplatser där riskbedömningen visar att det finns risk för arbetsrelaterad stress ska ha denna kunskap. Det är ju bara 30 procent av arbetsmiljöombuden som uppger att de inte haft sjukskrivningar relaterade till arbetstiden det senaste året.

En annan mycket oroväckande siffra är att bara 52 procent av arbetsmiljöombuden gått någon arbetsmiljöutbildning de tre senaste åren. 22 procent har aldrig gått någon sådan utbildning. Sex procent har inte gjort det trots att de varit arbetsmiljöombud mer än fem år.

Unionen om arbetsmiljöombudens rätt till utbildning

- Grundutbildning i arbetsmiljö och ämnesfördjupningar inom arbetsmiljöområdet ska betalas av företaget (6 kap 4 § AML).
- Samtliga arbetsmiljöombud ska ha gått grundutbildning (tex BAM) om minst tre dagar inom sex månader från utnämningen. Kortare utbildning ska inte kallas BAM.

Om en arbetsgivare vägrar att bekosta den utbildning som behövs för att utföra arbetsmiljöombudsuppdraget kan arbetsmiljöombudet/förbundet hävda att detta strider mot 6 kap. 10 § första stycket AML. Där står att ”skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter”. I 11 § AML anges att om arbetsgivare (eller arbetstagare) bryter mot 10 § skall han ersätta uppkommen skada. I 12 och 13 §§ AML finns bestämmelser om hur man skall göra om man vill fordra skadestånd.

- Tolkningsföretråde enligt Förtroendemannalagen kan användas vid tvist om ledighet för löneavdrag eller reseersättning, men inte vad gäller kursavgiften.

Följande ämnesfördjupningar är exempel på kurser som alla arbetsmiljöombud har rätt att gå på företagets bekostnad, det är allmängiltiga ämnen som alla företag är, eller kan komma att bli berörda av:

1. Att hantera konflikter, kriser
2. Arbetsskador
3. Aktuell arbetsmiljö
4. Psykosocial arbetsmiljö
5. Rehabilitering
6. Stressen – vad gör vi åt den?
7. Arbetstiden och vår hälsa
8. Belastningsskador
9. Riskbedömning med konsekvensanalys

10. Personalekonomi ur arbetsmiljöperspektiv
11. Missbruksfrågor
12. Ventilation
13. Den goda arbetsplatsen
14. Skyddsombuds rätt

Många arbetsmiljöombud kan också ha särskilda utbildningsbehov, antingen baserat på den riskbedömning som gjorts i företaget/verksamheten, eller på grund av det uppdrag som ombudet har. Exempel på sådana ämnesfördjupningar är:

1. Våld och hot
2. Kemikaliehantering
3. Att förebygga skador av buller
4. Att vara huvudarbetsmiljöombud, Hamo

Unionens rekommendation avseende hur omfattande utbildning arbetsmiljöombuden kan ha rätt till är:

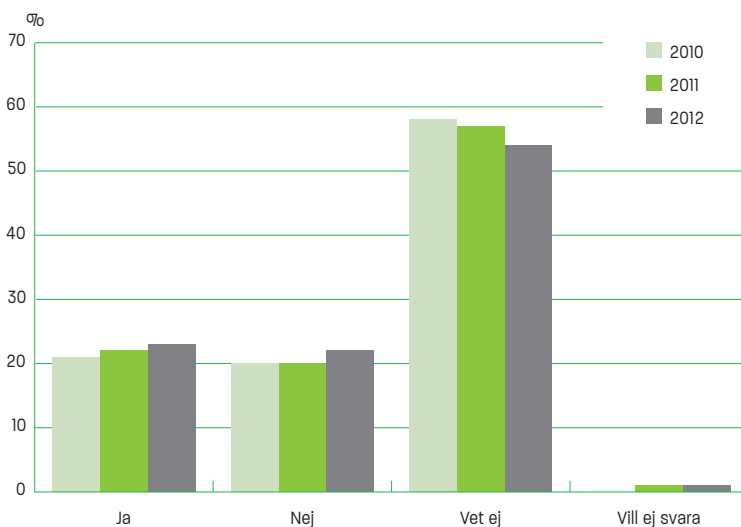
1. Tio dagar det första året som nyvald om företaget är så stort att det ska ha skyddskommitté, i mindre företag fem dagar.
2. Fem dagar per år från och med andra året.
3. Nya regler inom ett ämnesområde innebär att ombudet har rätt att gå samma utbildning igen.

Diagram 23

Svar på frågan:

Ingår det i arbetsplatsens avtal med företagshälsovården eller motsvarande att arbeta förebyggande i syfte att undvika ohälsa med avseende på arbetstiden för tjänstemän?

(Andel i procent av de svarande)



Företagshälsovården är en viktig resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet om den egna kompetensen inte räcker till. Endast 23 procent av arbetsmiljöombuden anger att arbetsplatsen har stöd av företagshälsovården eller motsvarande i det förebyggande arbetet kring hälsorisker med avseende på arbetstiden. Men det är så många som 54 procent av arbetsmiljöombuden som inte vet om det ingår i avtalet med företagshälsovården att få stöd i det förebyggande arbetet med att se till att arbetstiden inte leder till ohälsa.

Unionen om systematiskt arbetstidsarbete

Kopplingen mellan arbetstid och hälsa måste göras tydligare för att arbetstidsfrågorna ska få sin naturliga del i arbetsmiljöarbetet. Arbetstiden har en avgörande roll i problematiken kring stress och arbetsbelastning. Det behövs ett systematiskt arbetsmiljöarbete kring dessa frågor för att förebygga ohälsa på grund av olika arbetstidsmönster. Detta arbete ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud/arbetstigare. Ett individuellt perspektiv kan vara nödvändigt för att enstaka personer inte ska råka illa ut.

Skyldigheten att föra anteckningar om övertid/mertid och jourtid är ett effektivt verktyg för att kunna arbeta systematiskt med att förebygga arbetsrelaterad stress. Utan detta verktyg är det svårt att kunna ingripa i tid för individer som riskerar ohälsa på grund av hög arbetsbelastning. Arbetsgivaren är alltid i sitt systematiska arbetsmiljöarbete skyldig att hålla reda på när en arbetstigare närmar sig övertidstaket. Detta ansvar kan aldrig avtalas bort.

Ändringarna i Arbetstidslagen innebär att arbetsmiljöombudens roll görs tydligare och att kopplingen till Arbetsmiljölagen betonas. Arbetsmiljöombudet ska ha tillgång till arbetsgivarens kännedom om hur arbetstigare arbetar oavsett om det är kollektivavtalets eller Arbetstidslagens regler som tillämpas. Framförallt är det ett viktigt underlag för att diskutera arbetsorganisationens storlek och uppbyggnad.

Riskbedömning av arbetstiden ska göras

- årligen vid den ordinarie uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- vid förändringar i 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

Slutsatser av undersökningen

Det behövs en tydligare reglering när det gäller kraven på företagens arbete med psykosociala arbetsmiljöproblem. Det gäller inte minst de ohälsoproblem som beror på arbetstid, stress och arbetsbelastning. Fjölårets lagförändring har inte medfört att fler företag tagit med arbetsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöverkets arbete med att ta fram en föreskrift för de psykosociala frågorna är därför mycket viktigt.

Årets Arbetsmiljöbarometer visar tyvärr på en fortsatt försämring av det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöömbudens bedömning av arbetsmiljön för tjänstemännen samt hur de upplever att det systematiska arbetsmiljöarbetet i stort bedrivs är lite negativare än förra året. Detta trots att innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet har förbättrats på några punkter. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöömbud brister och måste bli bättre. Unionen måste arbeta vidare med att stötta arbetsmiljöömbuden i deras roll så att delaktigheten och samverkan kring arbetsmiljön ökar på arbetsplatserna.

Vi måste få arbetsgivarna att förstå att de har mycket att tjäna på samverkan. Forskningen visar entydigt att arbetsmiljöarbete är lönsamt. Framförallt är det de mellanstora arbetsplatserna med 5 till 50 anställda som behöver extra stöd. På de allra minsta arbetsplatserna sker antagligen samverkan på ett mer naturligt sätt då det inte är så många att samverka med, och på de största finns som regel rutiner och en uppbyggd arbetsmiljöorganisation på plats.

Det är i allt högre grad stressen och arbetsbelastningen tillsammans med chefs- och ledarskapsfrågor som anses vara de mest angelägna frågorna att arbeta med på arbetsplatserna. En viktig faktor i detta är att se till att arbetstidsfrågorna får sin plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivarens ansvar för att leda och fördela arbetet blir ännu viktigare i ett arbetsliv där gränserna mellan arbete och fritid suddas ut och där arbetsbelastningen stadigt ökar när färre ska göra mer på ett effektivare sätt.

Anmälningar om misstänkt arbetsskada vid psykosociala besvär görs inte i den omfattning det borde. En anledning kan vara att man bedö-

mer det som lönlöst att få dem godkända som arbetsskador. En annan att den enskilde inte vill riskera att framstå som svag eller kritisk. Men detta leder till en felaktig bild av de mest förekommande riskerna i arbetslivet, risker som är vanligast just för tjänstemännen. För den fortsatta utvecklingen av arbetslivets försäkringsskydd är det därför viktigt att de anmälda misstänkta arbetsskadorna speglar även tjänstemännens arbetssituation.

Företagshälsovården fungerar alltför sällan som det stöd den borde vara i det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet. Unionen har medverkat till en skrift från Prevent om upphandling av företagshälsovård som stöd till de lokala parterna. Unionen bör dessutom tydligare ta ställning till vad som är en företagshälsovård med kvalitet samt öka trycket på företagen så att fler medlemmar får tillgång till företagshälsovård. Ett ökat fackligt deltagande i upphandlingen och ökade krav på innehållet leder förhoppningsvis till ett bättre utbud av seriösa företag med företagshälsovårdstjänster.

Semesterlagens rättigheter till fyra veckors sammanhängande semester används inte på 17 procent av företagen. Är detta ett individuellt eller ett strukturellt problem? Det är skillnad på om det är individen som själv väljer en kortare sammanhängande period mot om det är arbetsorganisationen som inte klarar av att hantera bemanning och verksamhet under semestertiden. Men vad är rättigheten värd när ”kulturen” på arbetsplatsen inte tillåter att du hävdar din rätt?

Undersökningen visar att det är många arbetsplatser där arbetstidsmönster som kan utgöra hälsorisker förekommer. 41 procent av de arbetsmiljöombud som besvarat Unionens webbenkät uppger att de haft sjukskrivningar relaterade till arbetstiden det senaste året. Utifrån detta är det beklagligt att inte arbetstidsfrågorna har en större plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En ordentlig analys av sjukskrivningar och arbetsförhållanden borde resultera i en högre medvetenhet om arbetstidens betydelse i arbetsmiljöarbetet.

Slutord

När vi jobbar och hur vi jobbar påverkar oss på många sätt. Vi vill ha betalt för den tid vi ställer till arbetsgivaren förfogande men vi vill också ha möjlighet till ett liv utanför arbetet. Ibland suddas gränsen mellan arbete och fritid ut så att det kan vara svårt att avgöra vad som är vad. Ibland kan arbetet vara så stimulerande att vi bara arbetar på utan att reflektera över hur mycket tid som går åt. Men det kan också vara en verksamhet som kräver att vi finns på plats vid tidpunkter som vi inte alls hade valt själva om vi kunnat.

Det är mycket som påverkar vår inställning till arbetstiden. Det är arbetets innehåll, vår sociala situation och situationen på arbetsplatsen. När vi arbetar med arbetstidsfrågor är det många faktorer att ta hänsyn till. Olika individer har olika förutsättningar för att hantera olika arbetstidsmönster, yttre och inre förutsättningar, men också olika förutsättningar över tid. T ex har jag inte samma förutsättningar som singel som när jag blir småbarnsförälder, när jag är ung som när jag blivit äldre. Hur våra kroppar fungerar rent fysiskt är också något vi måste ta hänsyn till när vi hanterar dessa frågor, både vad gäller förläggning av arbetstiden och mängden arbetstid liksom arbetsbelastningen under arbetstiden. Detta för att vi inte ska drabbas av ohälsa p g a arbetstiden.

Att hantera olika arbetstidsmönster kräver kunskap om människor och individer. Forskningen har gett oss fakta om hur arbetstiden kan läggas upp för att minska risker för ohälsa, men också för att vi ska kunna vara effektiva när vi jobbar.

Samhället måste bli tydligare när det gäller hur de psykosociala frågorna ska hanteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi behöver en föreskrift som vägledning för detta arbete i minst lika hög grad som vi behövt föreskrifter för de fysiska riskerna på våra arbetsplatser.

Arbetsgivaren måste ta sitt ansvar att leda och fördela arbetet, det är inte bara en rättighet utan också en skyldighet. För att nå effektivitet och kvalitet på det arbete som ska utföras under arbetstiden krävs vetskap om individens situation.

Chefer och ledare men också de enskilda individerna behöver kunskap för att ohälsa inte ska uppstå. Extra hälsokontroller och tätare samtal mellan chef och medarbetare är några metoder för att förebygga ohälsa. Men framför allt måste arbetstidsfrågorna hanteras inte bara utifrån ersättningsprinciper utan också som den arbetsmiljöfråga de är.

Referenser

Arbetsmiljöverket, AFS 2001:1, *Systematiskt Arbetsmiljöarbete*

Arbetstidslagen SFS 1982:673

EU's Arbetstidsdirektiv 2003:88:EG

Prevent, 2007, Art.nr 719, *Arbetsrelaterad stress*

Prevent, 2010, Art.nr. 838, *Skiftarbete och din hälsa*

Prevent, 2011, Art.nr. 836, *Att köpa arbetsmiljö- och hälsotjänster*

Stockholms universitet, Stressforskningsinstitutet, Stressforskningsrapport nr 322: *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, G Kecklund, M Ingre, T Åkerstedt, Stockholm 2010

Unionens Arbetsmiljöpolitiska plattform

Unionen, 2008, *Policy för Företagshälsovård*

Unionen, 2008, *Riskbedömning med kvalité*

Unionen 2010, *Att vara arbetsmiljöombud*

Unionen, 2010, *Om du misstänker arbetskada*

Unionen, 2010, *Förhandla för bättre arbetsmiljö*

Unionen rapport, 2009, *Fria eller förvirrade*

Unionen rapport, 2011, *Arbetsmiljöbarometern 2011*

Unionen rapport, 2010, *Gränslösa föräldrar*

Unionens kollektivavtal, *Allmänna villkor*

Unionen för en politik för att alla ska må bra på och av arbetet. För att upptäcka trender i utvecklingen av arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser, tar Unionen årligen fram en Arbetsmiljöbarometer. Med Arbetsmiljöbarometern vill vi sprida kunskap och skapa debatt för att vår politik ska bli verklighet.

Unionen är Sveriges största fackförbund i det privata arbetslivet och finns i allt från stora internationella koncerner till små familjeföretag. Förbundet företräder en halv miljon tjänstemän, med dryga 5 100 arbetsmiljöombud och 35 000 förtroendevalda. Tillsammans skapar vi framgång genom utveckling, trygghet och glädje i arbetslivet.

UNIONEN

Olof Palmes Gata 17
105 32 Stockholm
Tel +46 8 504 15 000
www.unionen.se