



# Arbetsmiljöbarometern

November 2015



# Förord

Arbetsmiljöbarometern är en årlig undersökning där Unionens arbetsmiljöombud tillfrågas om hur de bedömer arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på sin arbetsplats. Detta är den tionde upplagan, men den nionde med nuvarande underlag då den första Arbetsmiljöbarometern bara tillfrågade tidigare Sifs arbetsmiljöombud. I årets undersökning uppmäts återigen det sämsta resultatet hittills när det gäller förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete sedan frågan började ställas. Förutom detta ser vi fortsatt oroväckande låga betyg till den psykosociala arbetsmiljön på de undersökta arbetsplatserna. Undersökningen visar dock att det finns en koppling mellan systematiskt arbetsmiljöarbete och framför allt den psykosociala arbetsmiljön, det systematiska arbetsmiljöarbetet har alltså en mycket god effekt.

De psykosociala arbetsmiljöfrågorna är viktiga för Unionens medlemmar, för tjänstemän är det framför allt risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som har störst påverkan på hälsa och välbefinnande i arbetet.<sup>1</sup> Därför gläds nu Unionen åt att Arbetsmiljöverket efter många års uppvaktning antagit föreskrifter för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Föreskrifterna, AFS 2015:4, träder ikraft 31 mars 2016 och i samband med detta kommer det på många arbetsplatser krävas mer eller mindre omfattande utbildningsinsatser för både chefer och arbetsmiljöombud. Unionen är beredd att ta sin del av ansvaret för att hjälpa arbetsplatserna att ta till sig föreskrifterna på ett bra sätt, men föreskrifternas ikraftträdande är ett också lysande tillfälle för arbetsmarknadens parter att gemensamt ta ansvar för att utveckla och uppdatera arbetsmiljöarbetet inför 2010-talet.

Varje Arbetsmiljöbarometer har en temadel och i år riktar vi fokus på arbetsmiljörisker vid omorganisationer. Det enda vi vet om framtiden är att arbetsmarknaden kommer att förändras allt snabbare. Redan idag är det vanligt att arbetsplatser med jämna mellanrum genomför mer eller mindre genomgripande omorganisationer. Omorganisationer är många gånger nödvändiga för att utveckla arbetsplatserna och för att få företagen att stå starka i den internationella konkurrensen, men dåligt genomförda omorganisationer riskerar att påverka både arbetsmiljön och produktiviteten negativt. Därför har vi ställt frågor kring hur det systematiska arbetsmiljöarbetets krav på riskbedömningar och samverkan ser ut vid genomförda omorganisationer. Resultatet av undersökningen blev i år omfattande, därför kommer temadelen att presenteras som en separat undersökning i början av 2016.

Ett flertal personer har varit inblandade i framtagandet av Unionens Arbetsmiljöbarometer. Arbetet är sammanställt av Daniel Gullstrand och Anna Löfgren Eriksson.

*Niklas Hjert,*

Förhandlingschef

<sup>1</sup> Dubois, Mikael (2013) "Inte fullt frisk", Unionen

# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	5
Om arbetsmiljöbarometern.....	6
Bakgrund.....	6
Metod.....	7
Om svaren i undersökningen.....	7
Unionen om arbetsmiljöombud.....	8
Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden.....	9
Om arbetsmiljöombuden.....	9
Om arbetsplatsen.....	10
Arbetsgivaren och arbetsmiljön.....	14
Det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	17
Unionen om systematiskt arbetsmiljöarbete.....	22
Riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet.....	23
Unionen om riskbedömning.....	23
Företagshälsovård och rehabilitering.....	27
Unionen om företagshälsovård.....	27
Systematiskt arbetstidsarbete.....	32
Slutord.....	39
Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	42
Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.....	43
Systematiskt arbetstidsarbete.....	43
Referenser.....	45

# Sammanfattning

- Den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara sämre än den fysiska arbetsmiljön. Samma sak gäller arbetsgivarens kunskaper om psykosociala arbetsmiljörisker.
- De vanligaste frågorna som arbetsmiljöombuden ser som mest angelägna att förbättra är stress och belastning, chefs- och ledarskapsfrågor, trivsel och socialt klimat samt kompetensutveckling.
- Arbetsmiljön och förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete förbättras och når en topp 2009 och 2010 men därefter sker en försämring. Under 2013 till 2015 uppmäts en större försämring än tidigare då fler arbetsmiljöombud svarar ”ja delvis” istället för ”ja” på frågan om det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Årets resultat är dessutom det sämsta uppmätta någonsin.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet tappar i kvalitet i nästan alla uppmätta delar jämfört med tidigare år.
- Det finns en koppling mellan systematiskt arbetsmiljöarbete och hur arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö bedöms vara. På de arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs bedöms den psykosociala arbetsmiljön 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 minskat tydligast över åren.
- Det som i undersökningen kallas för systematiskt arbetstidsarbete verkar minska trots starka vetenskapliga belägg för arbetstidens påverkan på den enskildes hälsa.

# 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 tionde i sin ordning, men den nionde som 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 har vi valt att sätta fokus på arbetsmiljöaspekter vid omorganisationer. Resultatet från frågorna om omorganisationer blev omfattande och kommer därför i år att redovisas i en separat rapport i början av 2016.

För tredje året i rad använder undersökningen nu Unionens egen branschindelning, en mer logiskt uppbyggd indelning som bättre beskriver var Unionens medlemmar arbetar. Detta har lett till att en mycket högre andel av de svarande uppgav en bransch än tidigare, vilket medfört att vi kan redovisa resultaten utifrån bransch. I samband med den förbättrade branschindelningen fick också enkäten en översyn och många gamla frågor togs bort samtidigt som frågorna fick en mer logisk följd när de ställdes.

När man läser Arbetsmiljöbarometern är det viktigt att ha i åtanke vad det faktiskt är som resultaten visar. Det här är inte en medlemsundersökning, utan undersöker hur arbetsmiljöombuden bedömer sin arbetsplats, sig själva och sin arbetsgivare. Vid större företag kan det också vara så att det är flera arbetsmiljöombud som har fått enkäten, men större företag består ofta av flera arbetsplatser. Arbetsmiljöombud finns i större utsträckning på arbetsplatser där vi idag redan har kollektivavtal, och på större företag där det finns ett organiserat arbetsmiljöarbete. På företag där Unionen har en lokal facklig organisation och arbetsmiljöombud kan man också anta att arbetsmiljön är något bättre. Därför kan och vill inte Arbetsmiljöbarometern göra anspråk på att visa hur arbetsmiljön ser ut för samtliga Unionens medlemmar, bara visa hur den ser ut där vi har arbetsmiljöombud och 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 två åren har förbundet gått från att ha 6200 inrapporterade arbetsmiljöombud till att vid enkätens utskick ha cirka 7500 stycken. Detta betyder också att förbundet nu har många fler oerfarna arbetsmiljöombud än tidigare.

## Metod

Arbetsmiljöbarometern är en återkommande totalundersökning som i år består av 34 frågor som skickas ut till samtliga registrerade arbetsmiljöombud hos Unionen i samarbete med undersökningsföretaget IPSOS. Enkäten skickades ut 21 september tillsammans med ett brev och var öppen fram till och med den 13 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.

Av våra inrapporterade arbetsmiljöombud var det ca 600 som saknade registrerad e-postadress och ytterligare ca 150 vars e-postadresser studsade i utskicket. Utöver detta var det nästan 50 personer som uppgav att de inte längre var arbetsmiljöombud eller att de av någon annan anledning inte kunde svara på undersökningen. Totalt fick 6786 arbetsmiljöombud undersökningen. Sammanlagt var det 2708 svarande som slutförde enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 39,9 procent. Detta är högre än förra årets svarsfrekvens på 38,0 procent och bör ses som väldigt bra mot bakgrund av att detta är en totalundersökning. Troliga faktorer som påverkar svarsfrekvensen negativt är det stora antalet nya arbetsmiljöombud samt att det är vanligt att personer har flera e-postadresser där enbart en är inrapporterad till oss.

Där det har varit relevant att ge en djupare beskrivning har svaren analyserats med hjälp av 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.

## Om svaren i undersökningen

2013 sker stora försämringar i resultaten i flera av frågorna jämfört med tidigare undersökningar. Dessa försämringar i hur arbetsmiljöombuden bedömer arbetsplatsens arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete bekräftas genom 2014 och 2015 års undersökningar, vilket betyder att det inte var en tillfällig nedgång. Men även om det ser ut som att det har skett en stor försämring i arbetsplatsernas arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete kan de förändrade resultaten också ha metodologiska förklaringar som uppstår i 2013 års uppdatering av enkäten. Följande skäl kan ha haft inverkan på resultatet:

- Ändrad ordning på vissa av frågorna i enkäten
- Fler oerfarna arbetsmiljöombud, dessa tenderar att ge mer negativa betyg
- Opinionsbildning kring psykosocial arbetsmiljö har höjt förväntningarna

Ovanstående förklaringar kan dock inte ens tillsammans förklara varför tappet är så stort 2013 samt att svaren i följande undersökningar fortsätter på den lägre

nivån. Den mest troliga förklaringen till att resultaten blir sämre är att förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete faktiskt har minskat. Svaren från de arbetsmiljöombud som uppger att det finns ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete påminner också om de mer positiva resultaten som finns i undersökningarna före 2012.

## 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, eventuellt inom överenskommet skyddsområde.
- Saknas klubb är det Unionens regionkontor som i samverkan med berörda medlemmar utser arbetsmiljöombud.
- Anmälan av arbetsmiljöombud sker till arbetsgivaren med kopia till Unionen.
- Nytt arbetsmiljöombud ska inom sex månader ha fått gå en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Utbildning ska sedan fortsätta utifrån arbetsplatsens behov.
- 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.

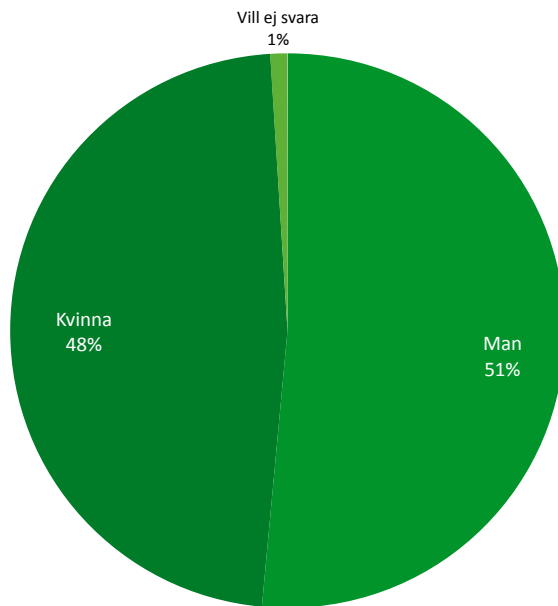


# Arbetsplatsen och arbetsmiljöombuden

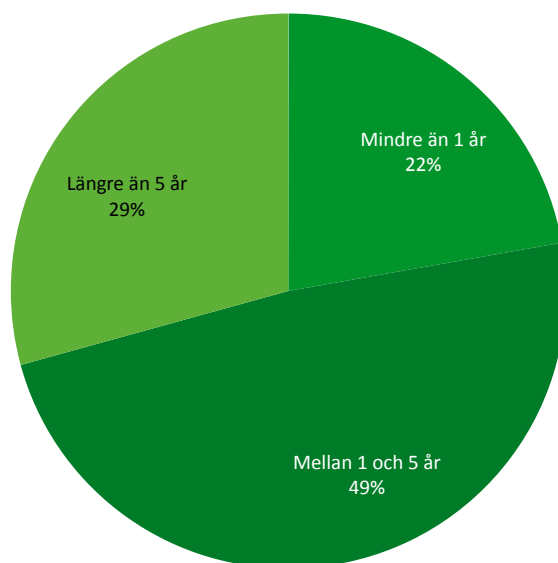
## Om arbetsmiljöombuden

Antal arbetsmiljöombud som svarat på enkäten är 2355.

### Fördelning mellan kvinnor och män

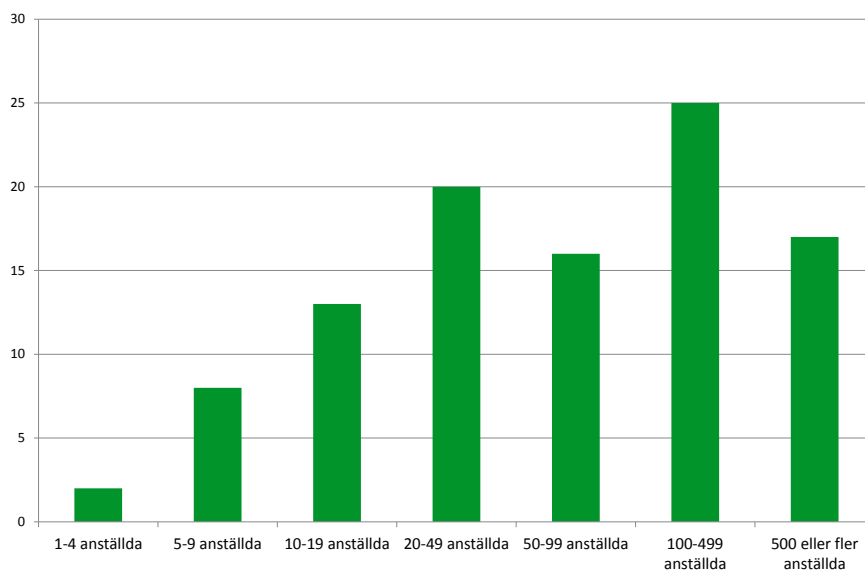


### Antal år som arbetsmiljöombud



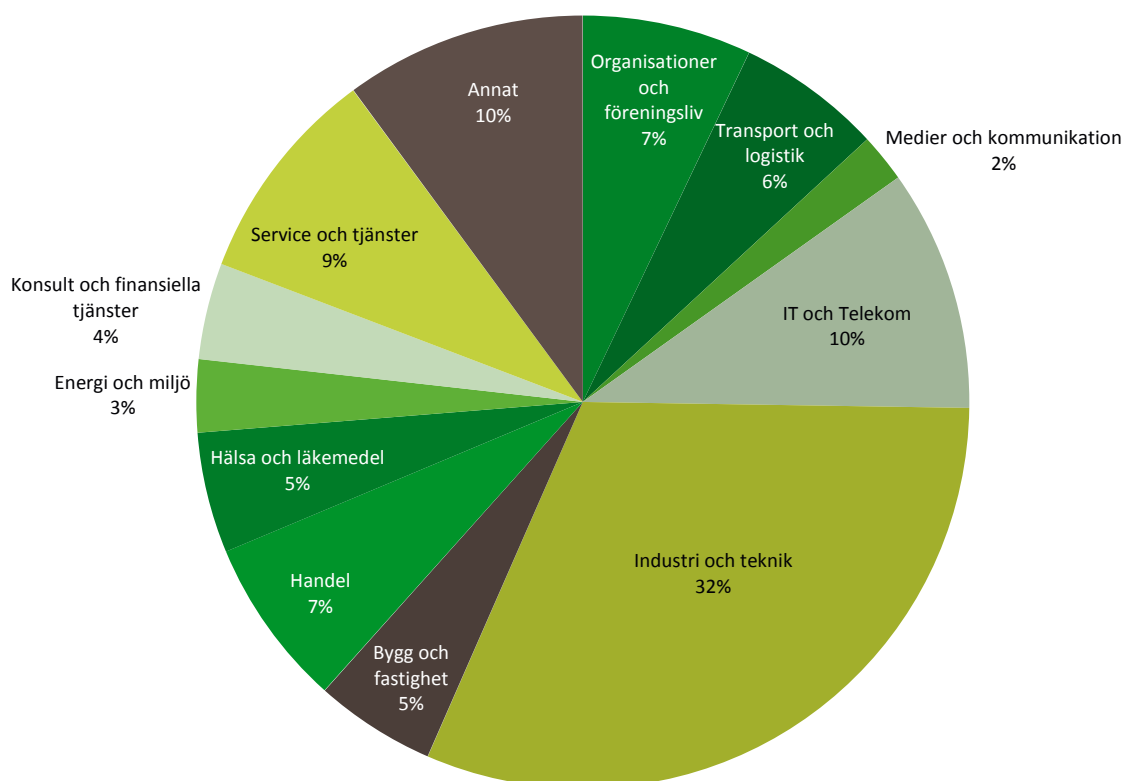
## Om arbetsplatsen

Hur många anställda finns det totalt på arbetsplatsen?



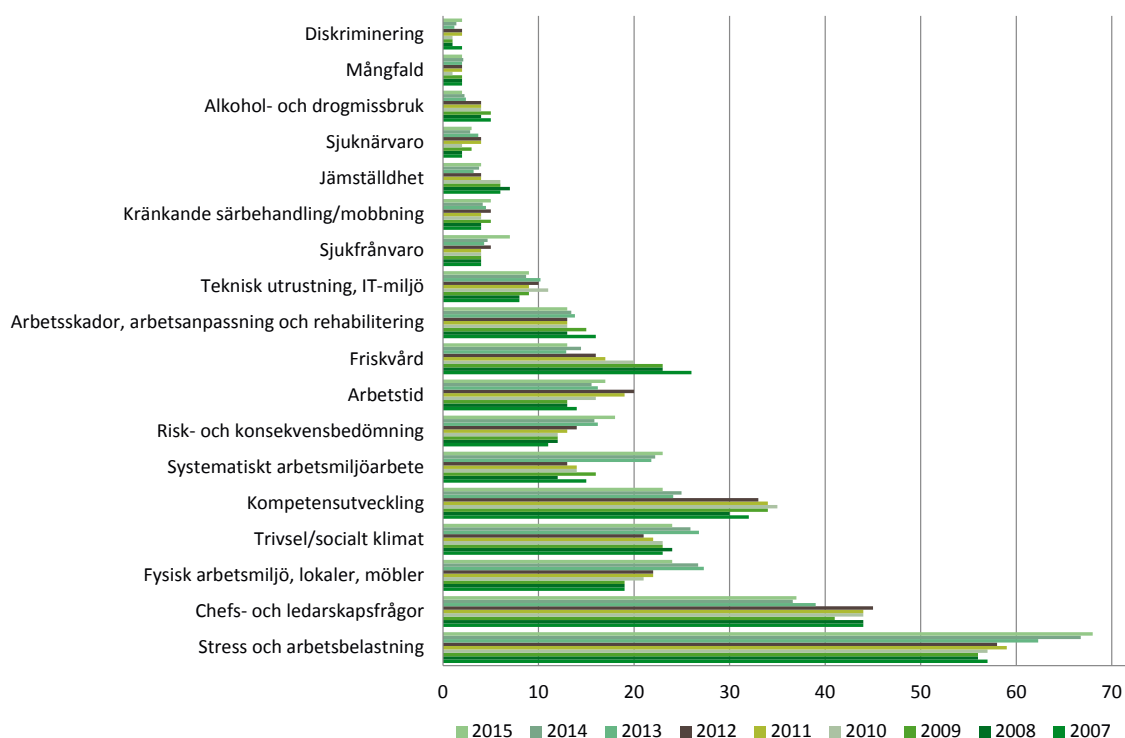
## Branschtillhörighet

Fråga: Vilken bransch beskriver bäst din arbetsplats?



## Vilka områden är mest angelägna att arbeta med?

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



Arbetsmiljöombudens prioriteringar förändras något över åren. Stress och arbetsbelastning är den i särklass viktigaste frågan att arbeta med enligt arbetsmiljöombuden, något som verkar öka över åren. Övriga frågor som ökar de senaste undersökningarna är frågor om Fysisk arbetsmiljö, Trivsel och socialt klimat, Riskbedömningar och Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Frågor som tappar över åren men som ändå prioriteras mycket högt är Chefs- och ledarskapsfrågor samt Kompetensutveckling. En fråga som annars tappat mycket över tid är Friskvård.

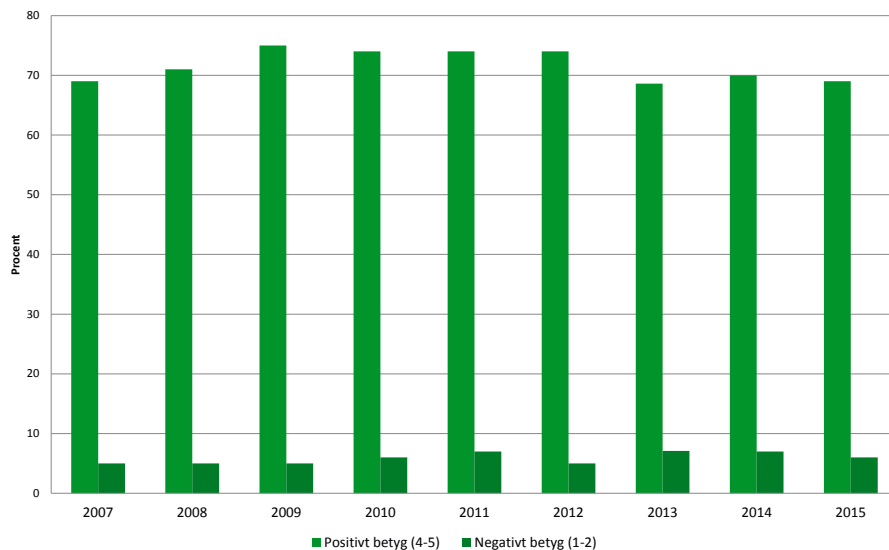
Att den fysiska arbetsmiljön ses som en viktig fråga att arbeta med trots att den ändå bedöms som mycket god i jämförelse med den psykosociala miljön kan också ha att göra med att det finns andra arbetsmiljörelaterade frågor kopplade till lokalerna. Exempel på detta kan vara övergång till kontorslandskap, flexkontor eller aktivitetsbaserade kontor där själva processen påverkar den organisatoriska och sociala miljön. Viktigt vid övergång till andra kontorsformer är att det alltid måste genomföras rejäla och tidiga riskbedömningar samt att processen är öppen och bjuder in de anställda till delaktighet, att arbetsmiljöombuden är delaktiga i samverkan och att ledningen är delaktig i övergången. Ett byte av lokaler kan också betyda att arbetsorganisationen måste ses över och anpassas för att fungera väl i den nya miljön.

## Topp tre – viktiga arbetsmiljöfrågor efter bransch

	Arbets- tid	Chefs- och ledarskaps- frågor	Fysisk arbets- miljö, lokaler och möbler	Kompetens- utveckling	Stress och arbets- belastning	Systematiskt arbetsmiljö- arbete	Trivsel/socialt klimat
Bygg och fastighet	10	40	23	31	64	19	27
Energi och Miljö	6	34	32	24	73	22	25
Farmaci och hälsa	23	32	30	27	73	17	24
Handel	16	37	24	25	70	22	27
Industri och teknik	13	36	22	22	68	24	23
IT och Telekom	19	35	25	31	69	27	18
Konsult och Finans	18	28	29	27	68	20	32
Medier och kommunikation	16	48	21	21	71	22	26
Organisationer och föreningar	21	47	17	26	62	23	26
Service och tjänster	27	31	26	18	65	20	19
Transport och logistik	29	36	20	20	62	21	20

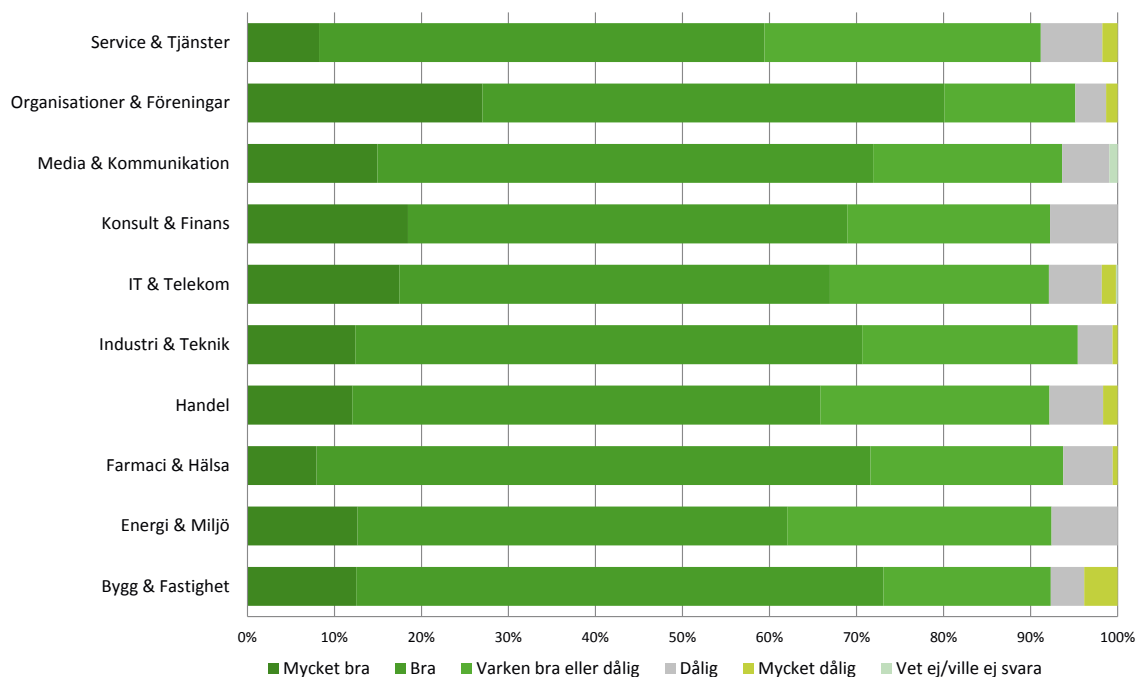
## Hur bedömer arbetsmiljöombuden arbetsmiljön?

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



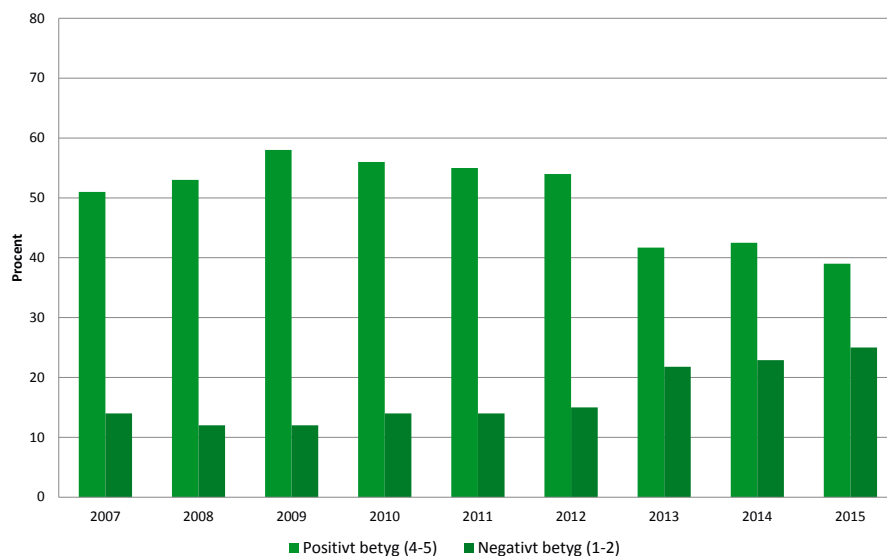
Betygen till den fysiska arbetsmiljön ligger någorlunda stabilt över åren och bedömdes vara som bäst mellan 2009 och 2012 men resultaten faller därefter tillbaka. Jämfört med 2014 går det inte att se någon förändring i hur arbetsmiljöombuden bedömer den fysiska arbetsmiljön. Den fysiska arbetsmiljön bedöms som mest positiv inom branscherna organisationer och föreningar samt bygg och fastighet.

## Fysisk arbetsmiljö efter branschtillhörighet



## Den psykosociala arbetsmiljön

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

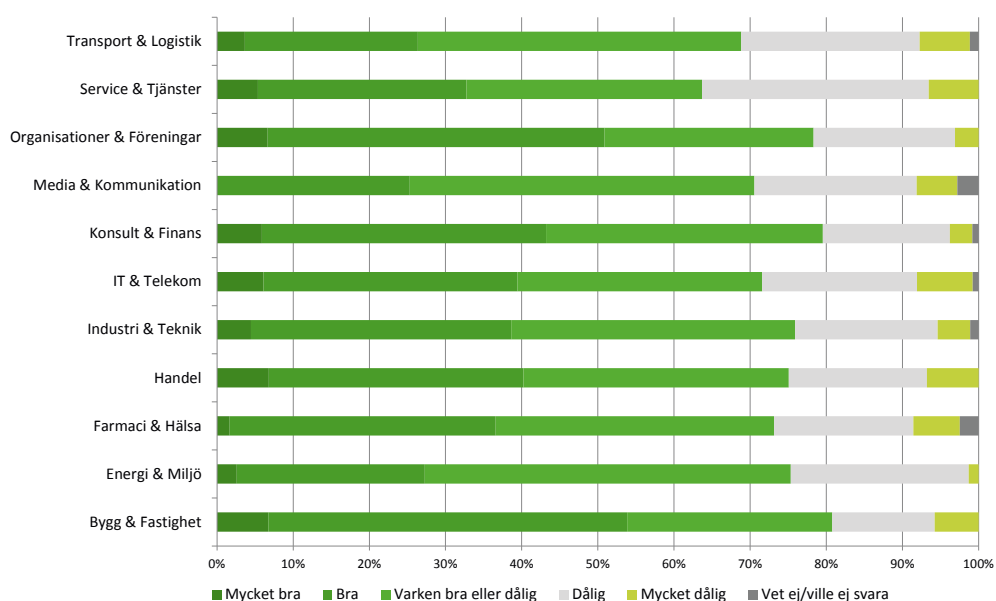


Den psykosociala arbetsmiljön ges mycket sämre betyg än vad den fysiska arbetsmiljön får. 2013 sker ett stort tapp i andelen positiva omdömen, som bekräftas i 2014 och 2015 års undersökningar. Den negativa utvecklingen av den psykosociala arbetsmiljön är oroande. Under rubriken ”Om svaren i undersökningen” ger vi möjliga metodologiska orsaker till varför tappet har skett, men ingen av dessa metodförklaringar kan förklara att tappet är så stort i bedömningen av den psykosociala arbetsmiljön. Den förklaring som är troligast är dock att förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete minskat, vilket har en påverkan på arbetsplatsernas psykosociala arbetsmiljö.

Förutom att andelen positiva betyg av den psykosociala arbetsmiljön minskar, så ökar också andelen arbetsmiljöombud som ger negativa betyg. Förhållandet mellan dem som ger positiva och negativa betyg har gått från en skillnad på 45 procentenheter vid toppåret 2009, till att enbart skilja 14 procentenheter idag. Skillnaden gentemot den fysiska arbetsmiljön är också mycket stor med 30 procentenheter färre positiva betyg för den psykosociala, och 19 procentenheter fler negativa omdömen jämfört med den fysiska arbetsmiljön.

Som mest positiv bedöms den psykosociala arbetsmiljön vara inom organisationer och föreningar samt bygg och fastighet. Arbetsplatsens storlek har också påverkan på hur den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara, där större företag ges färre positiva omdömen. Däremot verkar inte företagsstorlek ha någon påverkan på andelen negativa omdömen.

## Psykosocial arbetsmiljö efter bransch



## Arbetsgivaren och arbetsmiljön

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och för att arbetet är organiserat på ett sådant sätt att risker för liv och hälsa undviks. Arbetsgivaren ska också ha kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns i verksamheten och hur de kan undvikas. Men har arbetsgivarna rätt kunskaper och förutsättningar i praktiken för att kunna ta ett bra arbetsmiljöansvar?

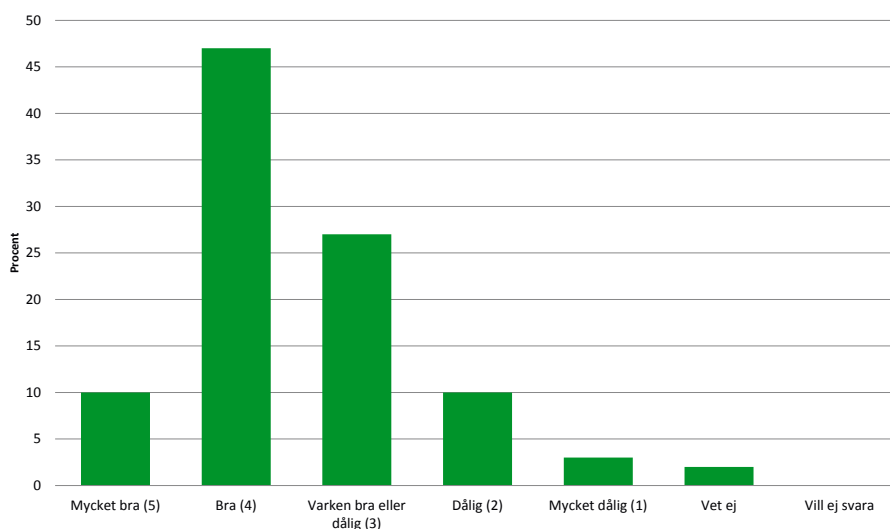
Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön, men förutom på de minsta arbetsplatserna görs oftast en uppgiftsfördelning i verksamheten så att flera chefer och arbetsledare får i uppgift att verka för att risker i arbetsmiljön förebyggs. För att uppgiftsfördelningen ska vara giltig krävs att de som får 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.

Arbetsgivaren ansvarar också 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

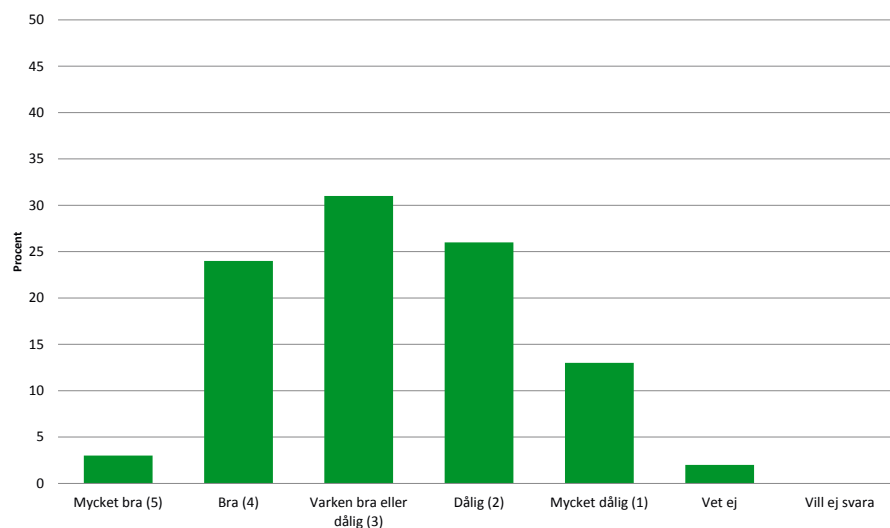
*Fråga: Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön?*



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 företagets storlek. 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 också skett en liten försämring av hur kunskaperna bedöms.

De flesta av arbetsmiljöproblemen tjänstemännen möter i sitt arbetsliv är av psykosocial karaktär, och många av de sjukskrivningar som rapporteras från Försäkringskassan idag beror på psykisk ohälsa. Det finns alltså en stor förbättringspotential här och det är rimligt att anta att större kunskaper om risker också kommer att leda till ett bättre arbetsmiljöarbete. De nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ställer ett tydligare kunskapskrav på arbetsgivaren och dem i arbetsledande ställning, att ha kunskaper om den psykosociala arbetsmiljön samt om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. För att möta kraven i den nya föreskriften verkar det alltså krävas en stor utbildningsinsats på de undersökta arbetsplatserna.



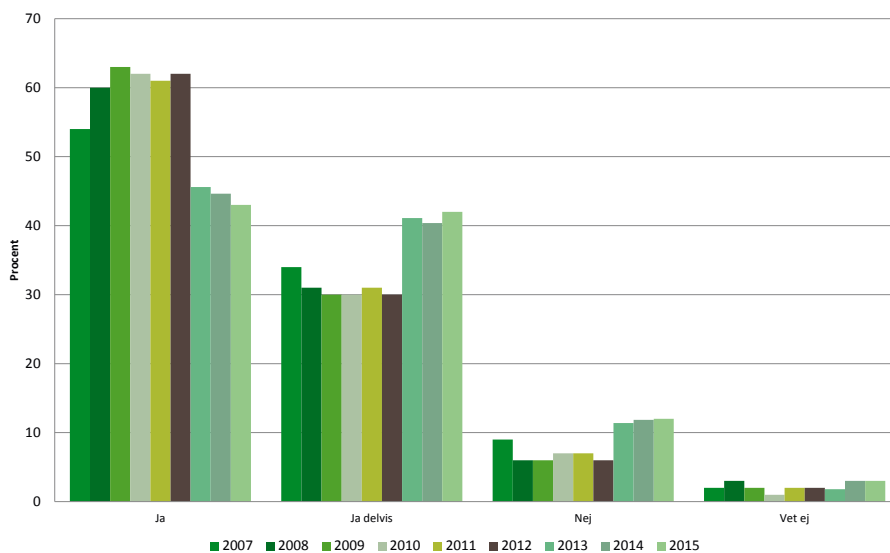
# Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras behandlas i Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) som utfärdats med stöd av arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas så att man systematiskt undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön på arbetsplatsen. Föreskrifterna ställer också krav på bland annat dokumentation, uppgiftsfördelning och arbetsmiljöpolicy. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men arbetet ska bedrivas i samverkan med arbetstagarna och deras representanter. Kravet på systematiskt arbetsmiljöarbete gäller både för den fysiska och för den psykosociala arbetsmiljön.

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

## Det systematiska arbetsmiljöarbetet

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



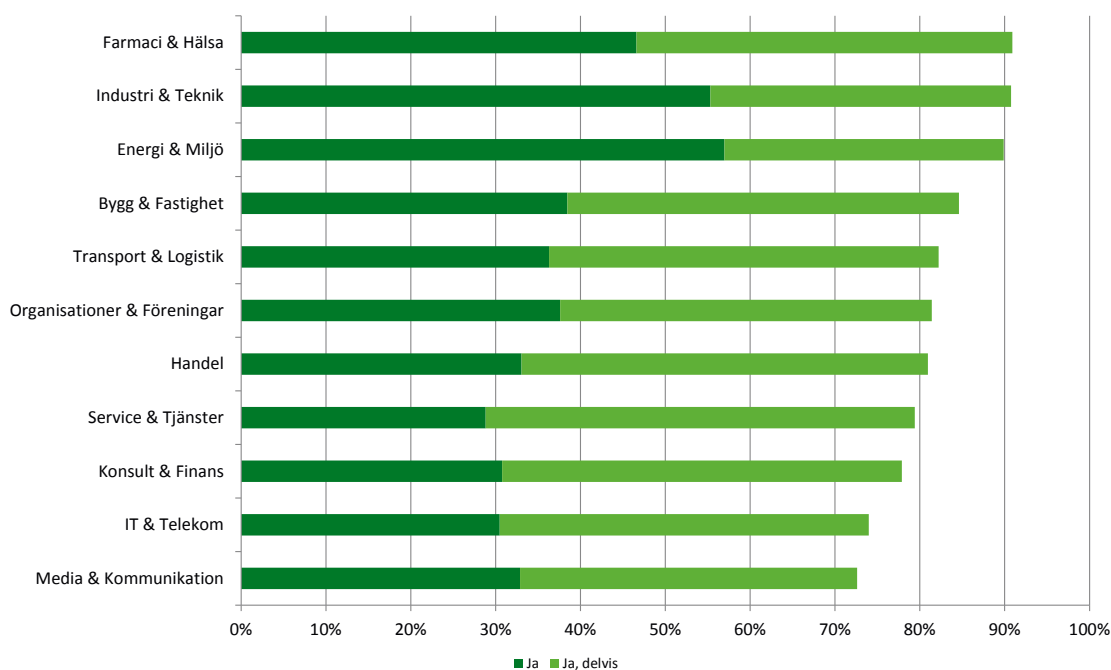
Frågan om förekomst av SAM har funnits med under alla år som Arbetsmiljöbarometern genomförts. I de första undersökningarna skedde förbättringar i förekomst av SAM, men resultaten har därefter legat relativt stabilt fram till 2013 då det skedde ett trendbrott som nu har bekräftats i ytterligare en undersökning. Under metodavsnittet presenteras ett antal möjliga delförklaringar till varför det har skett

en så stor förändring mellan 2012 och 2013, men ingen av förklaringarna är av den storleken att de kan förklara det stora tapp som ändå skett. Årets resultat är dessutom det sämsta uppmätta någonsin, vilket betyder att det tapp som uppmätts för tillfället bara förvärras. Att vända trenden och 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 för att kunna ta detta ansvar.

Läggs svaren ihop från de som har svarat ”Ja” och ”Ja, delvis” är dock minskningen av SAM inte lika stor mellan 2013 och 2015 och tidigare år, men tappet är ändå på sju procentenheter mellan 2012 och 2015. 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.

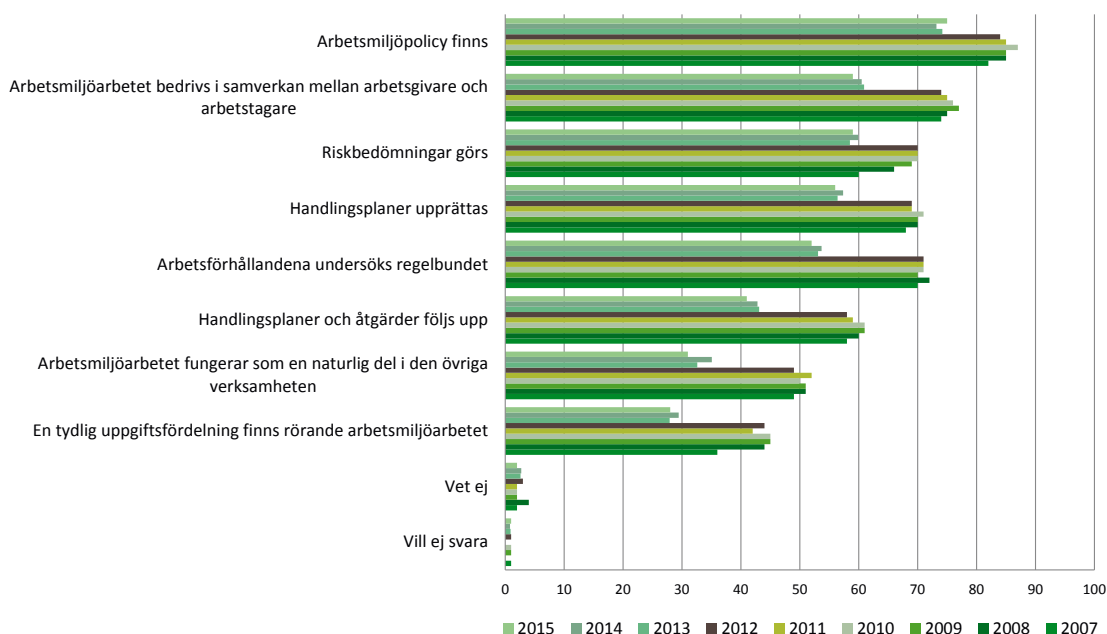
Förekomsten av SAM varierar efter arbetsplatsens storlek, på de större arbetsplatserna finns en högre andel som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete jämfört med de mindre arbetsplatserna. Det är också en större andel av arbetsmiljöombuden som har svarat ”Ja” än ”Ja, delvis” på de större arbetsplatserna.

När det gäller SAM uppdelat efter bransch är förekomsten av SAM som högst inom branscherna Energi och miljö och Industri och teknik, medan Farmaci och hälsa är den bransch som kommer högst om även svarsalternativet ”Ja, delvis” räknas in.



## Vad ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

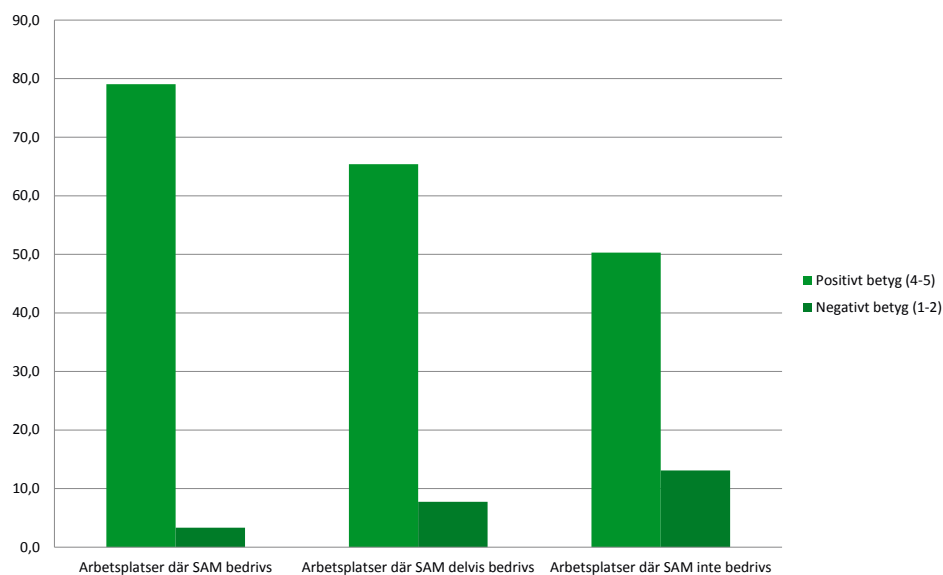
Fråga: Markera de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats:



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 för 2013 till 2015. Det systematiska arbetsmiljöarbetet verkar tappa i kvalitet och innehåll någon gång efter 2012. Under 2014 syns mindre försämringar men också några mindre förbättringar gentemot tidigare år. Dessa förbättringar har tyvärr försvunnit med 2015 års resultat.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete och den fysiska arbetsmiljön

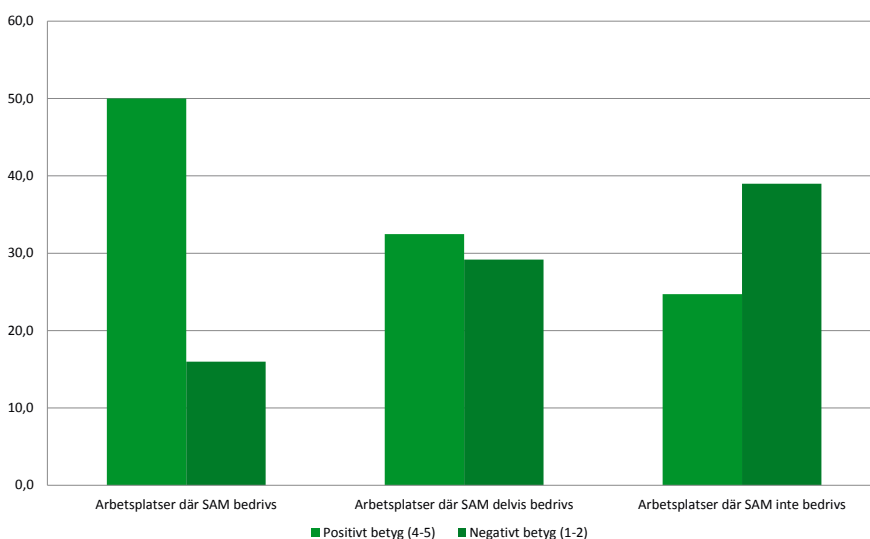
Fråga: Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



För andra året i rad visar vi korrelationen mellan förekomst av SAM och hur arbetsmiljön bedöms vara. Det finns ett tydligt samband mellan hur de som uppger att det bedrivs SAM på arbetsplatsen också bedömer hur den fysiska arbetsmiljön ser ut. På de arbetsplatser där det bedrivs SAM bedöms också den fysiska arbetsmiljön vara bättre. Detta visar att SAM lönar sig och påverkar arbetsplatsens arbetsmiljö positivt.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete och den psykosociala arbetsmiljön

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

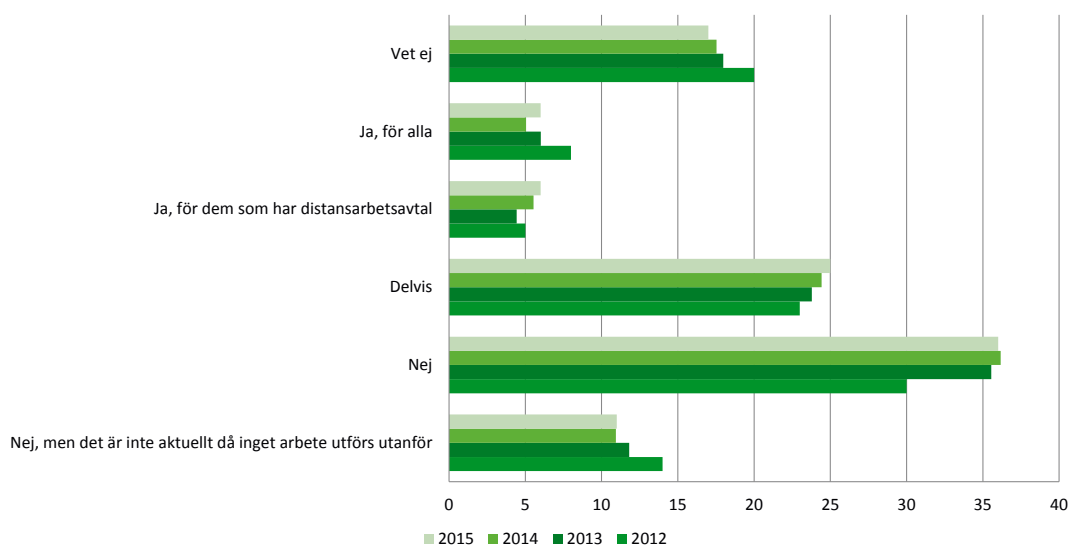


Jämfört med föregående fråga är sambandet mycket tydligare när det gäller förekomst av SAM och kvaliteten på den psykosociala arbetsmiljön. De arbetsplatser som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete har också en avsevärt bättre psykosocial arbetsmiljö, skillnaderna är stora i jämförelsen. De arbetsplatser 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.<sup>2</sup> Ett bättre arbete med att initiera SAM på fler arbetsplatser är därför ett viktigt led i att motverka trenden med ökande psykisk ohälsa i samhället.

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

## Hur behandlas arbete som utförs utanför den fysiska arbetsplatsen?

Fråga: Ingår även arbete som utförs utanför den fysiska arbetsplatsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet (exempelvis distansarbete, ordinarie kontorsarbete som utförs i tjänstemannens hem eller arbete under tjänsteresor)



För dagens tjänstemän är det vanligt att utföra arbetsuppgifter på distans, exempelvis från hemmet. Möjligheten att arbeta på distans har förbättrats med den tekniska utvecklingen, och Unionens undersökningar visar att en stor del av de som har möjlighet att distansarbeta också gör det.<sup>3</sup> Däremot är Unionens erfarenhet att det är ovanligt att frågan regleras genom ett formellt distansarbetsavtal. Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön gäller fortfarande för arbete på distans, det finns därför ett intresse av att undersöka om det arbete som också utförs på distans ingår i SAM. Här handlar det inte nödvändigtvis om att riskbedöma den fysiska distansarbetsmiljön, utan snarare om att få med de psykosociala aspekterna på arbetets innehåll. Vad som är en fullgod arbetsinsats och återkoppling på utförda arbetsuppgifter och arbete som utförs på distans ska journalföras för att på så sätt räknas in i den sammanlagda arbetstiden och arbetsbelastningen. För varje år som vi ställt frågan har andelen som svarat vet ej minskat, vilket tyder på att allt fler arbetsmiljöombud också börjar uppmärksamma de nya arbetsmiljöriskerna som finns med det mer platslösa arbetet. Svaren tyder också på att det växer fram en större medvetenhet i frågorna. I AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö förtydligas arbetsgivarens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön vid distansarbete ytterligare genom föreskrifternas §12 om arbetstidens förläggning.

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

## Unionen om systematiskt arbetsmiljöarbete

Precis som allt kvalitetsarbete är det systematiken som ger resultat och effekter på sikt. Systematik och kvalitet i arbetsmiljöarbetet kräver att de inblandade har tillräcklig och rätt kompetens, 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
- En tydlig uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbetet
- Arbetsmiljöpolicy och förbättringsmål för arbetsmiljöarbetet

# Riskbedömningar i arbetsmiljöarbetet

## Unionen om riskbedömning

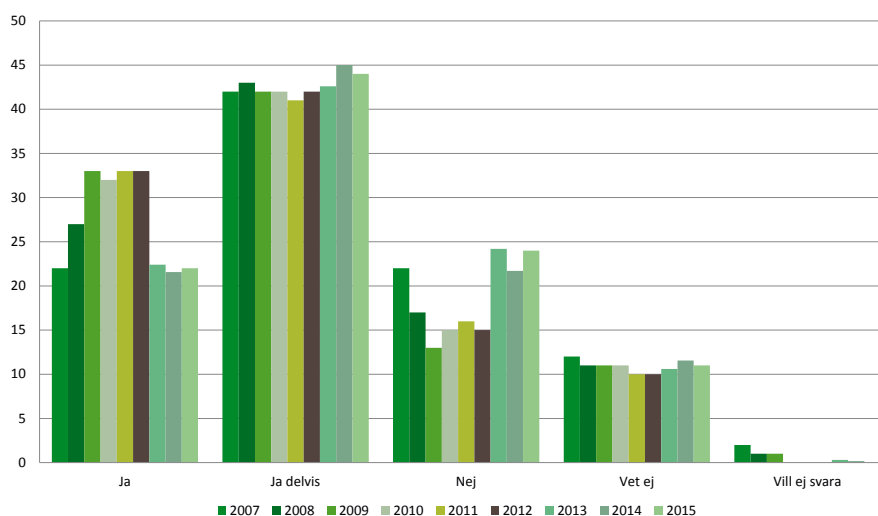
Riskbedömningen är en av grundpelarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och ska göras redan innan beslut om ändringar som påverkar verksamheten fattas. Med en riskbedömning med kvalitet förebyggs ohälsa och risker och brister i arbetsmiljön uppmärksammas och kan åtgärdas innan något händer. En investering 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?

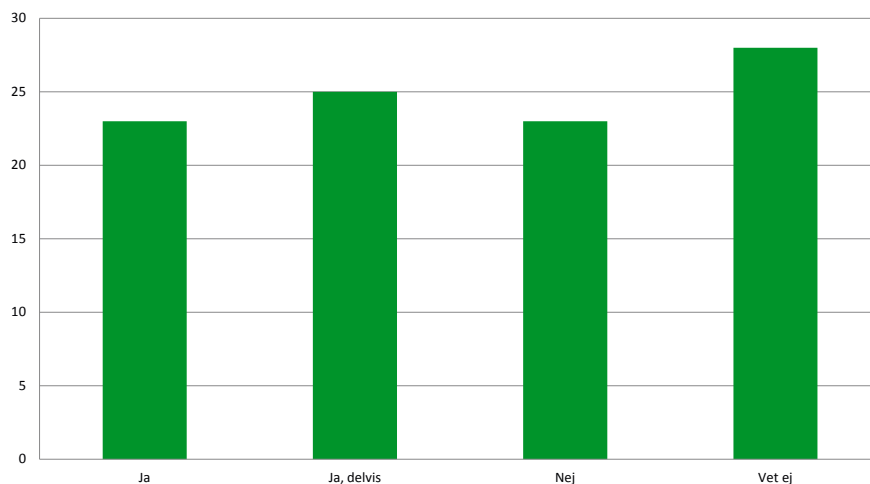
Fråga: Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?



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 under 2014 och 2015 på den lägre nivån. Till skillnad från frågorna om SAM, där en stor del av dem som tidigare svarat ”ja” nu svarar ”ja delvis”, så har andelen som svarar ”nej” ökat och är nu den näst högsta under de nio åren som arbetsmiljöbarometern genomförts med samma underlag. Arbetsplatsens storlek har påverkan på om det görs riskbedömningar eller inte, där större arbetsplatser gör riskbedömningar i större utsträckning än vad som görs på mindre arbetsplatser.

## Tar riskbedömningarna hänsyn till människors olika förutsättningar?

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

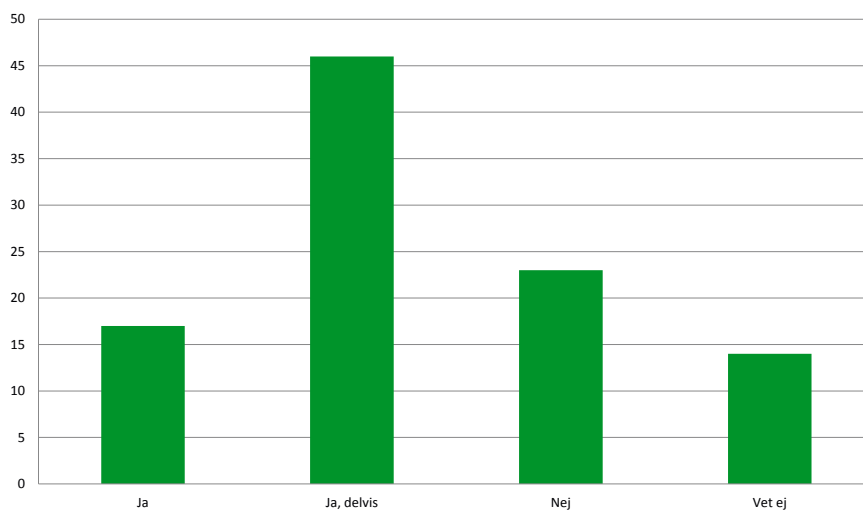


Människor har olika förutsättningar och vad som inte är en risk för en individ kan utgöra en risk för en annan. Exempelvis kan en brandlarmsövning leda till en arbetsskada för arbetstagare med tinnitus eller hörselskador medan andra inte upplever det som ett problem. Människor tar också till sig information på olika sätt, information om planerade förändringar på ett svårt byråkratiskt språk kan bli ett problem för dem med läs- och skrivsvårigheter. Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsmiljön ska anpassas utifrån individers olika förutsättningar. Därför är det viktigt att undersöka om arbetsplatsernas riskbedömningar också tar hänsyn till olika förutsättningar och framför allt till olika diskrimineringsgrunder. Jämfört med tidigare år är svaren i frågan stabila och det finns heller ingen större variation beroende på arbetsplatsens storlek. Lite mer än vart fjärde arbetsmiljöombud har svarat vet ej på frågan vilket är högt i jämförelse med andra svar i undersökningen. 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?

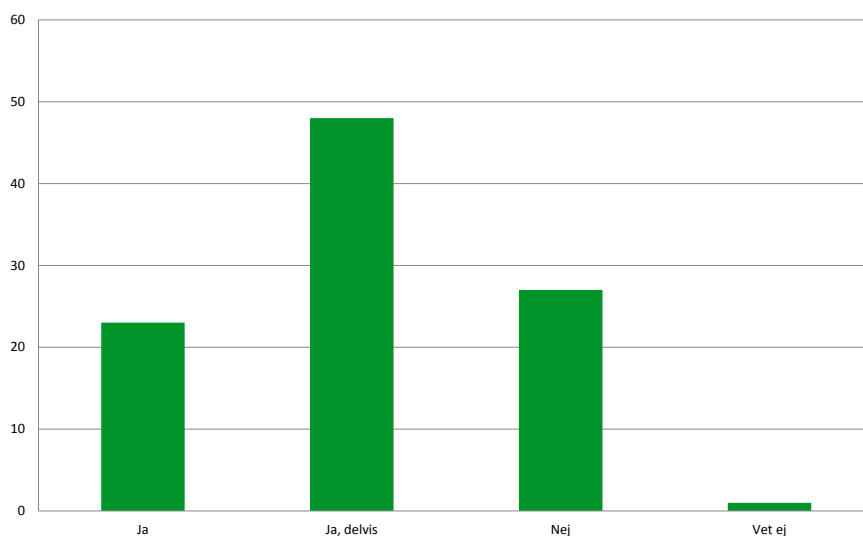
*Fråga: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika psykosociala riskkällor? Till exempel stor arbetsmängd/högt arbetstempo, bristande inflytande över den egna arbetssituationen, otydligt ledarskap, dåliga relationer osv.*



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

## Tar arbetsmiljöombuden del av riskbedömningarna?

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



Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud. För att arbetsmiljöombuden ska kunna ta sitt ansvar i arbetsmiljöarbetet när de företräder de anställda 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 heltäckande, 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 mycket högre utsträckning.

# Företagshälsovård och rehabilitering

## Unionen om företagshälsovård

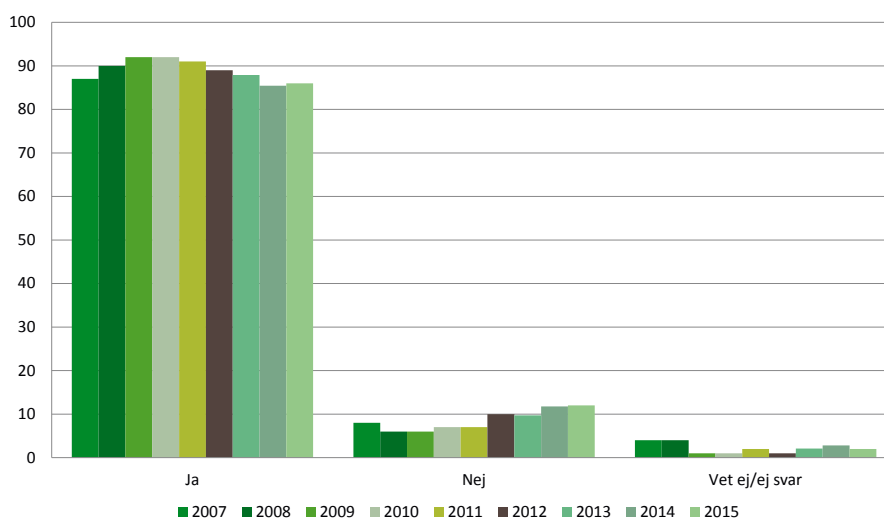
Ingen arbetsplats har möjlighet att ha all den kompetens som behövs för att kunna ta hand om alla arbetsmiljöfrågor som kan uppkomma, men detta är heller inte nödvändigt. Enligt arbetsmiljölagen och AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete ska alla arbetsplatser istället anlita de arbetsmiljö- och hälsotjänster 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 förra årets arbetsmiljöbarometer gjordes en 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. Extrafrågorna i förra årets barometer visade också att på de arbetsplatser där det funnits ett fackligt deltagande i upphandlingen, så upplevdes företagshälsovården som mer oberoende och arbetade också tydligt mer förebyggande med arbetsmiljön.

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 riskbedömningen.
- 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”.

## Har de anställda tillgång till företagshälsovård?

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

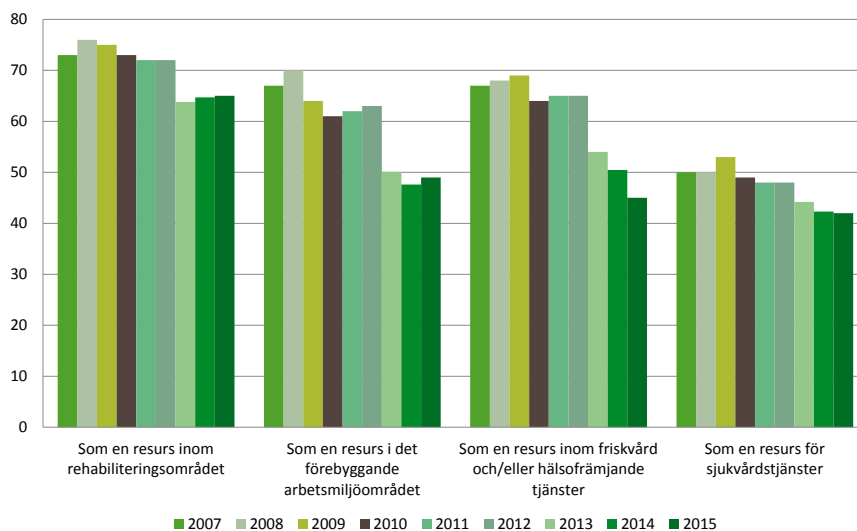


Andelen arbetsmiljöombud som svarar att de anställda har tillgång till företagshälsovård på arbetsplatsen har legat relativt stabilt men med en sjunkande trend för varje år sedan toppåret 2009-2010. I årets undersökning har andelen arbetsmiljöombud som uppger att arbetsplatsen har tillgång till företagshälsovård stigit med en procentenhet. Det är för tidigt att prata om någon form av trendrott, men det är glädjande att se att andelen arbetsplatser som omfattas av företagshälsovård inte sjunkit ytterligare i år. 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 60 och 67 procent av arbetsmiljöombuden svarat att de har tillgång till företagshälsovård mot 97 procent på de allra största arbetsplatserna.

## Vad ingår i företagshälsovården

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

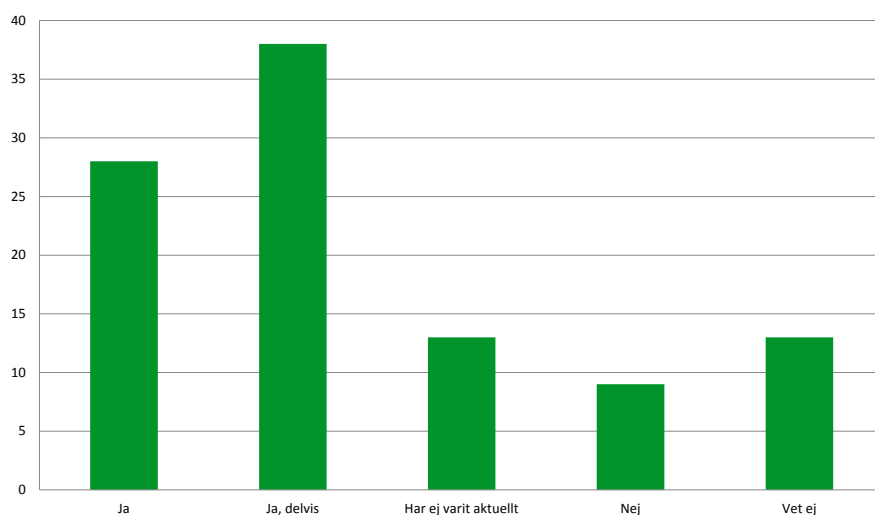


Företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs som är med både i det förebyggande och i det eftervårdande arbetsmiljöarbetet. Sedan tidigare år har företagshälsovårdens roll på arbetsplatserna försvagats något i samma trend som övrigt arbetsmiljöarbete, dock sker det en återhämtning när det gäller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

Sedan 2013 har ett nytt arbetsplatsnära stöd främst för rehabilitering införts från statligt håll vilket verkar ha haft en positiv påverkan på just rehabilitering. Större arbetsplatser tenderar att använda företagshälsovården vid rehabilitering och förebyggande arbete i 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 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?*

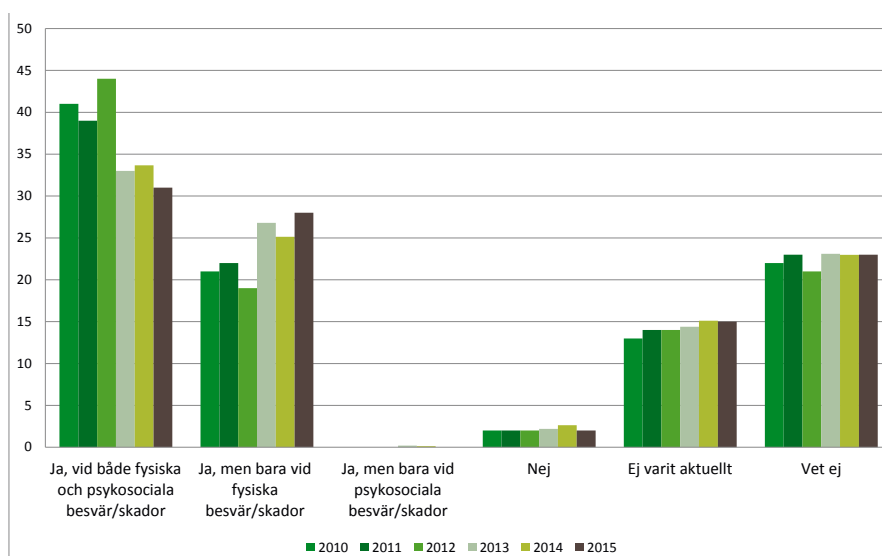


Förebyggande arbetsmiljöarbete kan minimera riskerna för arbetsskador och arbetsplatsolyckor. Om ohälsa uppstår är det arbetsgivaren som sedan är ansvarig för rehabilitering och arbetsanpassning för den anställde.

Med rehabilitering avses också att så långt som möjligt ändra arbetssituationen för den som fått en arbetsskada, så att personen kan återgå till arbetet och förhoppningsvis bli frisk. Cirka två tredjedelar av arbetsmiljöombuden har svarat ”ja” eller ”ja, delvis” på frågan om det arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering, medan nio procent har svarat nej. Arbetsplatsens storlek har stor inverkan på hur arbetsmiljöombuden svarar på frågan, framför allt när det gäller alternativet ”har ej varit aktuellt”, som cirka fyra av tio på de minsta arbetsplatserna till två procent på de största. 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 skadan 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 skador 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 i att anmälan bara görs vid fysiska skador. Precis som vid föregående fråga varierar svaren med arbetsplatsens storlek, särskilt i svaret "ej varit aktuellt" där andelen arbetsmiljöombud som svarat så på de minsta arbetsplatserna är 45 procent mot två procent på de allra största.

# Systematiskt arbetstidsarbete

Arbetstidsfrågorna och arbetsmiljöfrågorna måste ges en tydligare koppling för att vi ska må bra på och av våra jobb. När på dygnet man jobbar, hur länge man jobbar och vilket inflytande vi har över arbetstidens förläggning påverkar hur vi mår och vilka risker som finns i arbetet.<sup>4</sup> Förutom inflytande, längd och förläggning 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.

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 journalföra 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 förs ingen journal när det inte finns någon ekonomisk ersättning kopplad till övertiden, exempelvis när tjänstemannen har bortavtalad övertidsersättning. Men även om det inte finns en ekonomisk ersättning måste journalföringen ske. I de fall där det finns tjänstemän med förtroendearbetstid så finns det i flera av Unionens kollektivavtal också skrivningar om att det bör finnas någon form av uppskattning eller journalföringssystem även för dessa. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att övertid rapporteras in på arbetsplatsen, och arbetsmiljöombuden bör regelbundet undersöka anteckningarna.

I de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) förtydligas kravet att förebygga och åtgärda de risker som kommer från arbetstidens förläggning ytterligare. Exempel på förläggning som kan leda till ohälsa är skiftarbete, arbete nattetid och möjlighet att utföra arbetsuppgifter på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

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 normer och förväntningar som styr vilka arbetstidsmönster som tjänstemännen har. Särskilt tydligt är det när tjänstemännen har friare arbetstidsformer med stor egen påverkan, i det som kommit att kallas för det gränslösa arbetslivet. Otydliga förväntningar, eller en arbetskultur som säger att man ska vara ständigt tillgänglig för sina arbetskollaborer, gör att kvaliteten på viloperioderna sjunker med risk för

<sup>4</sup> Se exempelvis "Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning, Stressforskningsrapporter nr 322"



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.

### **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 hälso-risker

### **Att tänka på vid en riskbedömning avseende arbetstid:**

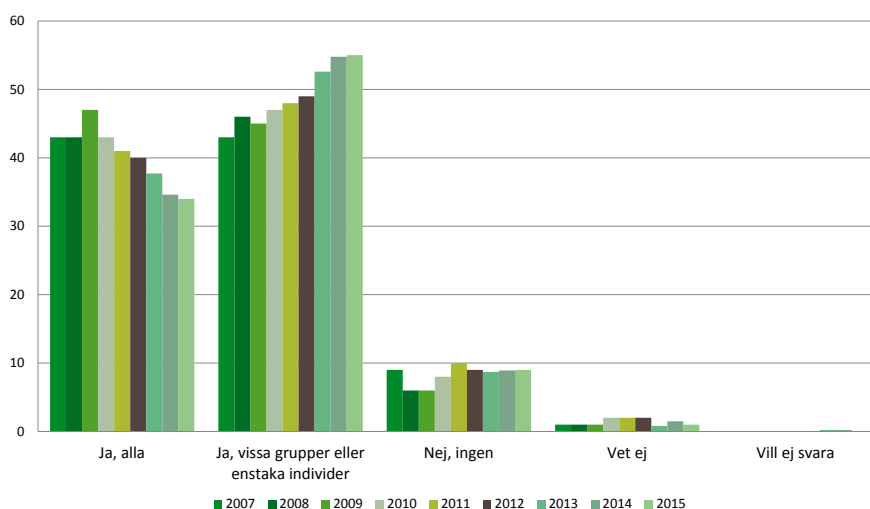
- Se till berörda individers situation. Individuella anpassningar kan vara nödvändiga.
- Se till att berörda individer får vara med i riskbedömningsarbetet.
- Se till att de regleringar för arbetstiden som finns också följs (lag eller avtal)
- Se till att goda kunskaper om arbetstidens påverkan på hälsan finns hos chefer och anställda på arbetsplatsen, bland annat kunskap om tidiga signaler på stress.
- Se till att rutiner finns för vad som ska göras om ohälsa skulle uppstå.
- Se till att anteckningar förs om övertid/mertid och jourtid.
- Anteckningar om övertid/mertid och jourtid ska föras också för de tjänstemän som har avtalat bort sin övertidsersättning.

### **Systematiskt arbetstidsarbete i det gränslösa arbetslivet:**

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

## Kan de anställda påverka arbetstidens förläggning?

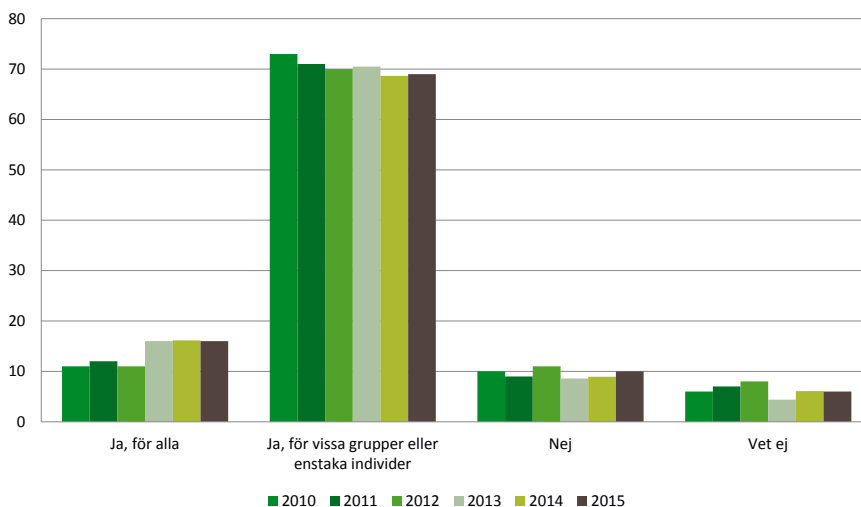
Fråga: Kan de anställda på din arbetsplats själva påverka arbetstidens förläggning (till exempel genom flexitid eller "fria" arbetstider, förtroendearbetstid el dyl)?



Inflytande över arbetstidens förläggning är ett mycket bra sätt att balansera negativa effekter av arbetstidens längd och förläggning, samt för att underlätta balansen mellan arbete och fritid. Självalda arbetstider och påverkan över förläggning har ett mycket positivt värde för arbetstagarna. Det verkar finnas en trend att vissa grupper av anställda på arbetsplatserna får mindre påverkansmöjligheter över den egna arbetstiden, men normen är att tjänstemännen kan påverka den egna arbetstidens förläggning.

## Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder?

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



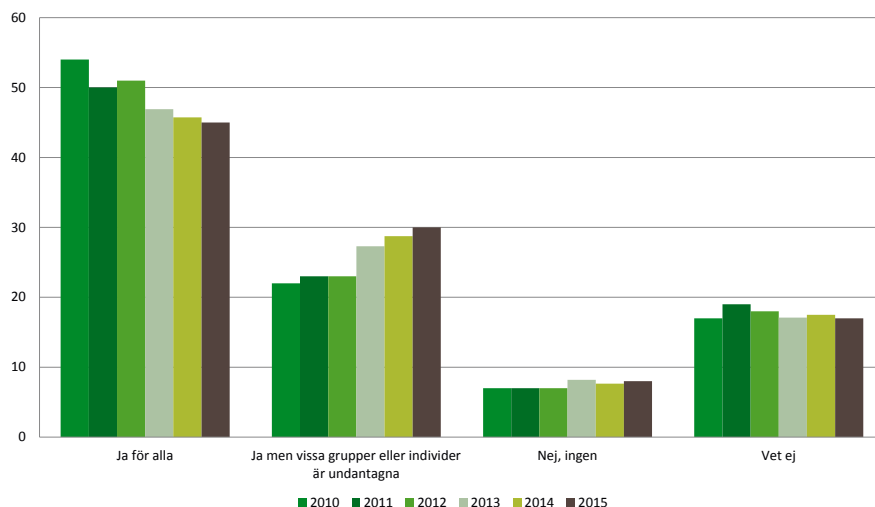
Övertid ska beordras i förväg eller godkännas i efterhand för att användas när något oplanerat och oförutsett sker i verksamheten och som inte hade kunnat hanteras på något annat sätt. Trots detta så är det idag vanligare att övertid sker systematiskt för att hantera den ordinarie arbetsbelastningen och på många arbetsplatser är det norm att jobba några timmar extra i veckan. All arbetstid ska journalföras 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. Extra uppgifter 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 enstaka. Jämfört med tidigare undersökningar sker inga större förändringar.

## Förs anteckningar om jourtid/övertid/ mertid?

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

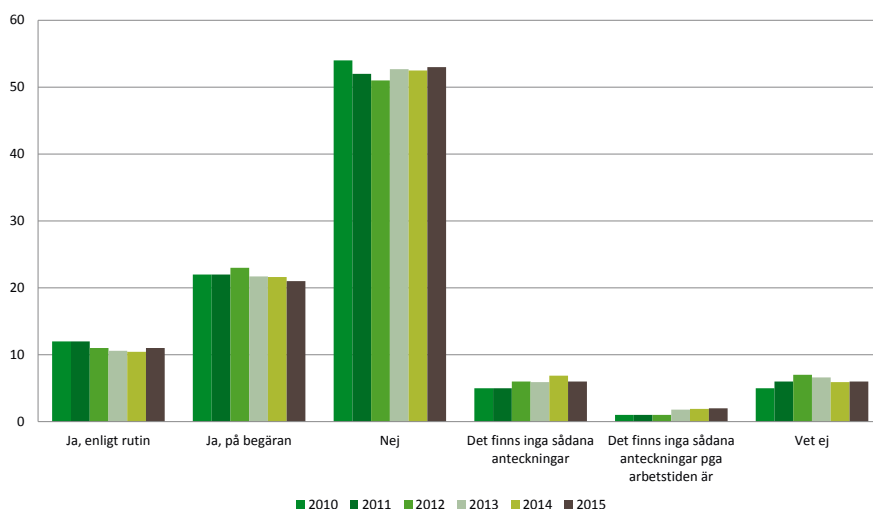


I nästan alla av Unionens kollektivavtal byts arbetstidslagen i sin helhet ut mot ett arbetstidsavtal. Då försvinner också Arbetsmiljöverkets föreskrifter om journalföring av mertid, övertid och jourtid som utfärdats med stöd av arbetstidslagen. Men Unionens arbetstidsavtal har också skrivningar som ställer samma krav på journalföring som Arbetsmiljöverkets föreskrifter gör, men då är det istället parterna och inte Arbetsmiljöverket som ansvarar för reglernas efterlevnad. Vissa individer kan bli undantagna från kravet på journalföring, exempelvis de som har avtalat bort vissa paragrafer i arbetstidsavtalet eller annars är direktundantagna och har förtroendearbetstid. I de flesta avtalen finns det också skrivningar som säger att det

bör utformas lokala system för att journalföra eller uppskatta deras övertid. Mot bakgrunden av att fler arbetstagare eller grupper av arbetstagare blir undantagna från kollektivavtalets regler för journalföring 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 femtedel av arbetsmiljöombuden har svarat vet ej, vilket tyder på att journalföringen inte är tillräckligt integrerad i arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete.

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

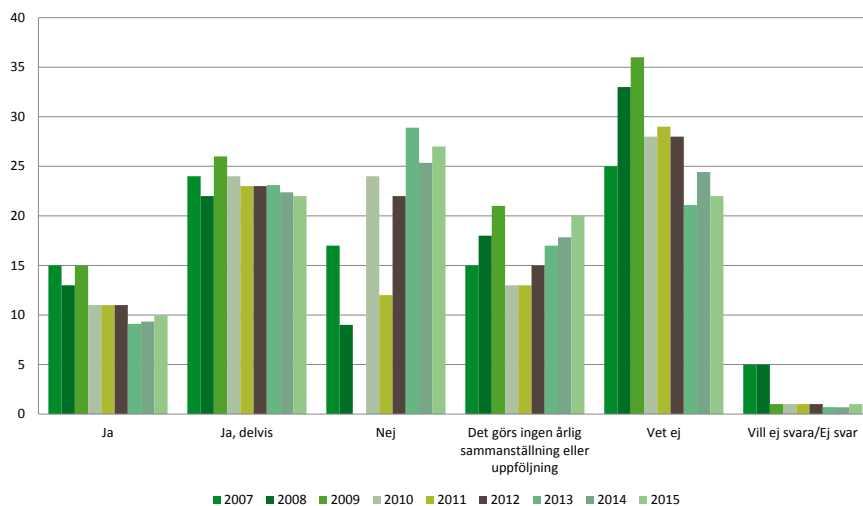
*Fråga: Tar du som arbetsmiljöombud del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagens 11:e paragraf?*



Arbetsmiljöombuden bör som rutin ta del av den information som journalföringen ger, för att på så sätt kunna delta aktivt i det systematiska arbetsmiljöarbetet och för att upptäcka om några av de anställda riskerar att hamna över övertidstaket eller har 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 ett viktigt arbete att göra i att kommunicera hur betydelsefullt det är att ta del av journalföringen, samt arbetstidens betydelse för arbetsmiljön.

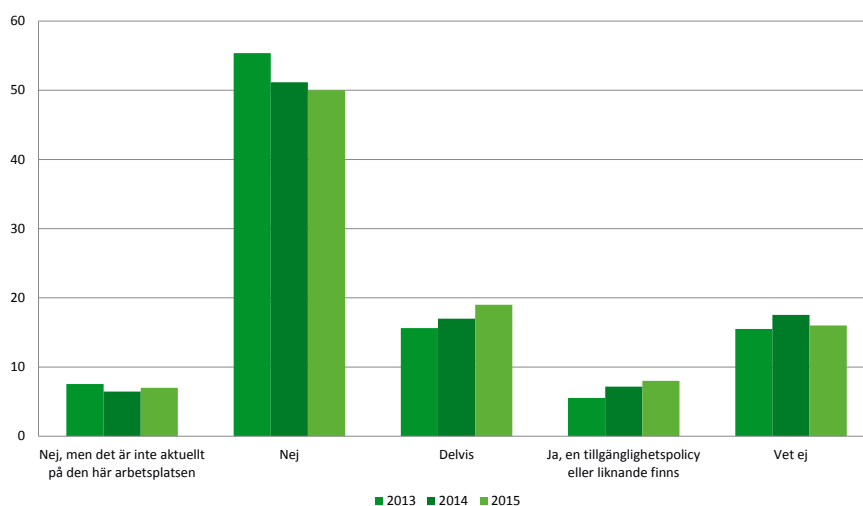
## Beaktar ni särskilt arbetstidsfrågor vid den årliga sammanställningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

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



Arbetstiden har stor påverkan på den enskildes hälsa, därför är det viktigt att frågan behandlas i SAM och också ingår i den årliga sammanställningen. 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.

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



Unionen har de senaste åren gjort ett flertal undersökningar som handlar om hur balansen mellan arbete och fritid upplevs av tjänstemännen, och också uppmärksammat fenomenet att många tjänstemän är tillgängliga för arbete under sin fritid.

Många tjänstemän är stand by, beredda att rycka in och arbeta, även när de inte behöver göra det. Tillgänglighet uppstår ur normer och förväntningar på arbetsplatsen och är också ett resultat av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, och faller under arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. I tidigare undersökningar från Unionen har det visat sig att även om tillgänglighet och mobila arbetsredskap är relativt vanliga så finns det i princip inga riktlinjer eller regler för användning och kommunikation som syftar till att skydda viloperioderna för tjänstemännen. Unionen har kallat dessa regler och riktlinjer för mobilpolicys eller tillgänglighetspolicys.<sup>5</sup> Arbetsmiljöbarometern bekräftar bilden av att det saknas regler med ett arbetsmiljöperspektiv, men detta är en viktig fråga att arbeta med. 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 nåbar nämns i paragrafens allmänna råd. Kommer dessa förväntningar från arbetsgivaren själv ska detta regleras genom kollektivavtalens regler för beredskap, om förväntningarna kommer från den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är en tillgänglighetspolicy en lämplig åtgärd.

<sup>5</sup> Unionen (2013), "Unionens riktlinjer för gränslöst arbetsliv", Unionen

# Slutord

## Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet

I flera undersökningar har vi nu sett ett oroväckande tapp i förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete, innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt i hur arbetsmiljöombuden bedömer den psykosociala, eller organisatoriska och sociala arbetsmiljön på sina arbetsplatser. Tappet är av den storleken att det måste tas på allvar av alla aktörer med påverkansmöjlighet. Arbetsmiljöbarometern, tillsammans med andra undersökningar, visar samtidigt på vikten av ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och dess positiva inverkan på framför allt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Mot bakgrund av den ökande sjukfrånvaron, där samtliga ohälsomått pekar på en ökad sjukfrånvaro<sup>6</sup>, och den allt tydligare kopplingen mellan psykisk ohälsa och den psykosociala arbetsmiljön<sup>7</sup> måste Arbetsmiljöbarometerns 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 vända sjukförsäkringskostnadernas utveckling.

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 mer institutionaliserad samverkan mellan arbetstagare 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.

Det tar tid att bygga upp ett bra arbetsmiljöarbete. 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 premieras, så försvinner också de positiva resultaten efter ett tag. Vi lever nu på tidigare satsningar som gjorts på arbetsmiljöarbetet, om inget nytt tillförs finns det heller ingen anledning att tro att trenden mot ett försämrat arbetsmiljöarbete kommer avta eller vändas.

Efter förra årets undersökning gladdes Unionen åt de aviserade satsningarna i regeringens dåvarande budgetproposition på mer resurser till Arbetsmiljöverket (som är den myndighet som är satt att upprätthålla arbetsmiljölagen). Tyvärr höll dessa satsningar inte i riksdagen och Arbetsmiljöverket tillfördes inte mer resurser förrän i regeringens vårbudget 2015. Alla partier måste prioritera att ge Arbetsmiljöverket tillräckliga resurser för att effektivt bedriva tillsyn och upprätthålla respekten för arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Det ligger i hela samhällets intresse

6 Socialförsäkringsrapport 2015:6, Försäkringskassan

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

att ohälsa förebyggs på ett effektivt sätt i arbetslivet. I regeringens nuvarande förslag till budget för 2016 har Arbetsmiljöverket och den regionala skyddsombudsverksamheten tillförts ytterligare resurser, men samtidigt har också Arbetsmiljöverket fått flera specialuppdrag från regeringen och verket har dessutom gjort en stor omorganisation vilket påverkar effektiviteten i inspektionsverksamheten. Unionen vill se generella anslagsökningar till Arbetsmiljöverket, och att tillräckliga resurser tillförs när nya uppdrag åläggs verket.

Men sjunkande nivåer i förekomsten av och innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan aldrig reduceras till att vara enbart en statlig angelägenhet. Parterna kommer alltid ha ett stort ansvar och den största 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. 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.

## Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

Äntligen har Arbetsmiljöverket antagit föreskrifter som förtydligar och preciserar arbetsgivarens ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. 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 som antogs under hösten 2015 träder ikraft 31 mars 2016. Parterna har nu ett lysande tillfälle att gemensamt ta ansvar för att föreskrifterna på ett tillfredsställande sätt tas emot på arbetsplatserna och att arbetsmiljöarbetet utvecklas för att också bättre täcka in organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker.

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 i arbetsorganisationen 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 arbetsmiljörisker bättre hanteras och en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö uppnås. Föreskrifterna är också en mycket viktig komponent i arbetet med att motverka de ökande sjukskrivningstalen.



## 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 stärker sambanden om arbetstidernas påverkan på hälsan de senaste åren<sup>8</sup>, så har förekomsten av så kallat systematiskt arbetstidsarbete minskat under de åren vi ställt frågan. De senaste åren har de svenska företagen haft mycket övertidsarbete, något som varit särskilt tydligt för tjänstemän i privat sektor.<sup>9</sup> 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. Förhoppningsvis kommer de nyantagna föreskrifterna för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön också leda till att arbetsmiljöarbetet med arbetsmiljörisker kopplade till arbetstidens förläggning förbättras.

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 har Unionen också själva ett stort arbete framför sig i att informera arbetsmiljöombuden om vikten av att de själva tar del av exempelvis journalföringen av jourtid, mertid och övertid samt påtalar arbetstidsavtalens skrivningar om skyldigheten att föra dessa anteckningar.

<sup>8</sup> Se exempelvis "Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning, Stressforskningsrapporter nr 322"

<sup>9</sup> Essemyr, Mats "Övertiden 2012 – fortsatt gratisarbete", TCO

## Referenser

Mats Essemyr (2013), "Övertiden 2012 – fortsatt gratisarbete", TCO

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

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

## Myndigheter och propositioner

Proposition 2014/15:100 "2015 års ekonomiska vårproposition"

Proposition 2015/16:1 "Budgetpropositionen för 2016"

Socialförsäkringsrapport 2015:6, Försäkringskassan

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

## Unionens rapporter och skrifter

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

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

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

Daniel Gullstrand och Tobias Brännemo (2014), "Arbetsmiljöbarometern 2014", Unionen

Unionens arbetsmiljöpolitiska plattform: Må bra på och av arbetet, Unionen 2015



# Ring Unionen

## 0770-870 870

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

Du hittar också svar på [unionen.se](http://unionen.se).



# UNIONEN

105 32 Stockholm

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