



Hur mår skyddsombuden?

TCO-förbundens skyddsombud om förutsättningar, utbildningsbehov och arbetsmiljöarbetet under pandemin

Författare

TCO Ulrika Hagström
ulrika.hagstrom@tco.se

Förord

En sund arbetsmiljö uppstår inte av en slump. Den bygger på att man pratar arbetsmiljö på arbetsplatsen, och jobbar systematiskt och förebyggande. Systematiskt arbetsmiljöarbete, som varje arbetsgivare enligt lagen måste bedriva, betyder att arbetsmiljöfrågor ska finnas med i den vardagliga verksamheten.

Skyddsombuden bidrar med livsviktiga insikter och insatser. Inte minst under pandemin har det varit tydligt. TCO tillsammans med förbunden vill ta reda på vad som kan underlätta och göra det än mer attraktivt att ta på sig uppdraget som skyddsombud. Därför vill vi med denna studie undersöka vilka förutsättningar skyddsombuden har för att genomföra sina uppdrag, och samla kunskap om hur skyddsombuden ute på våra arbetsplatser har det.



Therese Svanström
Ordförande i TCO



Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	6
Arbetsmiljöfrågorna som skyddsombuden tycker är mest angelägna	6
Många arbetsplatser saknar systematiskt arbete med OSA	6
SAM fungerar bättre på arbetsplatser med skyddskommitté	7
Många vill ha utbildning om OSA och distansarbete	7
Både skyddsombud och arbetsgivare saknar tid för arbetsmiljöarbetet	7
1 av 5 skyddsombud har inte kunnat utföra sitt uppdrag under pandemin	8
Inledning	9
Skyddsombud gör skillnad	9
Skyddsombuden och pandemin	9
Samverkan mellan skyddsombud och arbetsgivare	9
Metod	10
Enkät till alla skyddsombud inom TCO-förbund	10
Resultat	12
Det genomsnittliga skyddsombudet	12
Systematiskt arbetsmiljöarbete	13
Friskfaktorer	20
Utbildning	21
Chefernas kunskaper, tid och engagemang	26
Socialt stöd och möjlighet att avsätta tid	27
Under pandemin	29
Analys och slutsatser	31
Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	31
Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)	32
Friskfaktorer	33
Utbildningsbehov	34
Socialt stöd och möjlighet att avsätta tid	35

Sammanfattning

I en undersökning riktad till TCO-förbundens skyddsombud har vi tagit reda på hur de upplever sina uppdrag. Vi har ställt frågor om situationen på den egna arbetsplatsen, om vilket stöd man får i uppdraget, hur man uppfattar arbetsgivarens kunskaper, vilka utbildningsbehoven är och om arbetsmiljöarbetet under pandemin. Undersökningen omfattar närapå samtliga 32 000 skyddsombud i TCO:s 13 olika medlemsförbund. Med cirka 33 procent svarsfrekvens innebär det svar från över tiotusen skyddsombud.

Arbetsmiljöfrågorna som skyddsombuden tycker är mest angelägna

Stress och arbetsbelastning

När skyddsombuden får välja vilka tre områden som de anser är mest angeläget att jobba med på den egna arbetsplatsen för att få en bättre arbetsmiljö, är det överlägset flest, 71 procent, som anser att stress och arbetsbelastning är den viktigaste arbetsmiljöfrågan. Allra högst är andelen inom kommunal sektor, där 75 procent anser att stress och arbetsbelastning är det viktigaste området.

Arbetsorganisation och ledarskap

De två områden som totalt får näst mest röster är dels arbetsorganisation och arbetsformer, dels chefs- och ledarskapsfrågor, med 33 procent vardera. Statlig sektor sticker ut, med hela 42 procent som valt chefs- och ledarskapsfrågor bland de tre högst prioriterade frågorna för att få en bättre arbetsmiljö.

Socialt klimat och fysisk arbetsmiljö

Därefter kommer trivsel/socialt klimat samt fysisk arbetsmiljö med 29 procent vardera totalt sett. Här sticker regioner ut med 34 procent som ser fysisk arbetsmiljö som en av de mest angelägna frågorna. Även när det kommer till arbetstider ligger regioner högst med 21 procent som rankar det som en av de tre viktigaste frågorna att jobba med för att få en bättre arbetsmiljö. Vi vet att både arbetstider och den fysiska arbetsmiljön har påverkats kraftigt av pandemin inom regionerna.

Många arbetsplatser saknar systematiskt arbete med OSA

Skyddsombuden anser alltså att stress och arbetsbelastning är den överlägset mest angelägna arbetsmiljöfrågan, och Arbetsmiljöverkets föreskrifter ställer krav på att man formulerar ett mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Trots detta är det endast 39 procent av skyddsombuden som uppger att det finns ett sådant mål som handlar om just arbetsbelastning och arbetstider.

Bara hälften, 51 procent uppger att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Endast 47 procent uppger att förekomsten av eventuell ohälsosam arbetsbelastning undersöks regelbundet.

SAM fungerar bättre på arbetsplatser med skyddskommitté

På arbetsplatser med en fungerande skyddskommitté utförs de olika delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet i signifikant högre grad än i genomsnitt för samtliga arbetsplatser. Och på motsvarande sätt utförs de olika delarna i systematiskt arbetsmiljöarbete i markant mindre omfattning än genomsnittet på de arbetsplatser som inte har en fungerande skyddskommitté. Detta oavsett arbetsplatsens storlek. Det vill säga: även på arbetsplatser med färre än 50 anställda – där man inte är ålagd att ha en sådan kommitté men man ändå har valt att skapa en sådan – så utför man de olika delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet i signifikant högre grad än på genomsnittsarbetsplatsen.

Som exempel kan nämnas att det i snitt är 47 procent av skyddsombudens arbetsplatser som undersöker förekomsten av eventuell ohälsosam arbetsbelastning regelbundet, men med skyddskommitté är det 52–58 procent, medan det utan en fungerande kommitté ligger på 32–34 procent.

På arbetsplatser med fungerande skyddskommitté svarar också dubbelt så många att samverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bra, 2 av 3, mot på arbetsplatser utan, där det är färre än 1 av 3 skyddsombud som anser att den är bra.

Det är en påtaglig skillnad i hur väl de olika delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs beroende på om man på arbetsplatsen har skapat en fungerande skyddskommitté eller inte.

Många vill ha utbildning om OSA och distansarbete

De som inte har fått någon utbildning alls tillsammans med dem som bara gått en halv dag eller mindre utgör nära en femtedel av alla skyddsombud.

Skyddsombuden anser sig ha störst behov av utbildning i organisatorisk och social arbetsmiljö, hela 40 procent anger att de är i behov av det. I privat och statlig sektor – där distansarbete under pandemin har varit vanligast – är det lika många, också 40 procent, som anger att de har behov av utbildning inom området distansarbete. Totalt 36 procent av skyddsombuden anger att de är i behov av utbildning inom är systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Vad gäller arbetsgivarens kunskaper i hur man främjar en god organisatorisk och social arbetsmiljö är det 22 procent av skyddsombuden som anser att kunskaperna är dåliga. Bara 48 procent bedömer kunskaperna som goda.

Både skyddsombud och arbetsgivare saknar tid för arbetsmiljöarbetet

Trots att skyddsombuden har rätt att ta den tid i anspråk som krävs för att fullgöra uppdraget är det nästan 40 procent som inte har tillräckligt med tid för sitt uppdrag.

Arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud, men nästan var femte skyddsombud upplever att chefer och arbetsledare inte har tid att driva arbetsmiljöarbetet.

1 av 5 skyddsombud har inte kunnat utföra sitt uppdrag under pandemin

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivare samverka med skyddsombud när förändringar i verksamheten planeras, och tillsammans göra en bedömning av risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Trots detta uppger 1 av 3 skyddsombud att de inte involverades alls i det systematiska arbetsmiljöarbetet i samband med pandemin.

42 procent av skyddsombuden uppger att de har kunnat utföra sitt uppdrag som skyddsombud på ett tillfredställande sätt under pandemin. Men 18 procent av skyddsombuden har "till största del inte" eller "inte alls" kunnat utföra sitt uppdrag som på ett tillfredställande sätt under pandemin. Andelen är ännu högre inom regionerna, där 22 procent inte har kunnat utföra uppdraget på ett tillfredsställande sätt.



Inledning

Skyddsombud

På arbetsplatser med minst fem anställda ska skyddsombud utses. De fungerar som arbetstagarnas representant både för ordinarie och inhyrd personal.

På större arbetsplatser kan fler än ett skyddsombud utses och i så fall ska ett av dem utses till huvudskyddsombud. Huvudskyddsombudets uppgift är att samordna övriga skyddsombuds arbete. Om det finns en skyddskommitté brukar huvudskyddsombudet ha en plats i den.

Normalt utses skyddsombud på tre år av fackföreningen. Om det inte finns någon facklig representation kan arbetstagarna själva välja ett skyddsombud och sedan meddela arbetsgivaren detta.

Skyddsombud gör skillnad

Om vi räknar ihop alla skyddsombud och arbetsmiljöombud (olika förbund använder olika benämningar) som ingår i något av TCO:s medlemsförbund blir det fler än 32 600 tillsammans (år 2020). Dessa gör skillnad. Varje år jobbar de för att förbättra arbetsmiljön för sina arbetskamrater på arbetsplatser över hela Sverige. Under åren före 2020 fick TCO signaler från medlemsförbunden om att skyddsombuden oftare stötte på svårigheter i sina uppdrag. De möttes dels av okunskap, dels negativa attityder från arbetsgivare som inte visade förståelse för värdet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete och väl utbildade skyddsombud. Det var oroande, inte minst eftersom det kan vara svårt att rekrytera medarbetare till att ta på sig uppdraget som skyddsombud, och oförståelse och negativt bemötande riskerar att leda till att man frånsäger sig uppdraget.

Skyddsombuden och pandemin

Under pandemin verkar det dock ha blivit tydligt för de flesta, att skyddsombudens kunskaper och medverkan leder till bättre åtgärder för att förhindra sjukdom och till och med rädda liv. I de fall rutiner för arbetsmiljöarbetet har funnit på plats och systematiken har varit väl inarbetad har också skyddsombuden tidigt involverats i arbetet med att ta fram åtgärder för en säker arbetsmiljö. I de fall detta inte har fungerat, har det lett till dokumenterat sämre resultat och ibland allvarliga konsekvenser.

Samverkan mellan skyddsombud och arbetsgivare

Arbetsmiljölagen säger att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetsmiljöarbetet. Visserligen har arbetsgivaren det yttersta ansvaret för att arbetsplatsen ska vara trygg och säker för alla, men det är ett krav att de anställda ska vara med i arbetsmiljöarbetet. Det sker delvis genom att skyddsombudet, som är de anställdas representant, tillsammans med chefen undersöker, förbättrar och följer upp frågor om arbetsmiljön. Skyddsombudet ska få möjlighet att ta del av sådant som rör arbetsmiljön, och har rätt att vara med när man ändrar om eller planerar nya arbetsätt. Att vara med i det här förbättringsarbetet, och se resultatet, är en drivkraft för många skyddsombud.

Metod

Enkät till alla skyddsombud inom TCO-förbund

Den här rapporten bygger på en enkätundersökning bland skyddsombud inom TCO:s medlemsförbund. Frågorna är formulerade av TCO-förbundens arbetsmiljönätverk, och undersökningsföretaget Novus ansvarade för datainsamling och sammanställning av enkätsvaren.

Frågor i enkäten

Undersökningens fokus ligger inte huvudsakligen på en beskrivning av arbetsmiljön på skyddsombudens respektive arbetsplatser, utan snarare på det vi kan kalla infrastrukturen för att få till ett bra arbetsmiljöarbete; huruvida det genomförs riskbedömningar, om arbetsgivarrepresentanten har den kunskap, befogenhet och tid som behövs, huruvida samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud fungerar och ifall skyddsombuden har möjlighet att lägga ner nödvändig tid på uppdraget samt om skyddsombudens tillgång till och behov av arbetsmiljöutbildning. Enkäten omfattade drygt 30 frågor.

Så genomfördes enkäten

Varje förbund skickade ut en inbjudan att delta i undersökningen via e-post till de egna skyddsombuden. Fackförbundet Scen & Film lät i stället skyddsombuden nå enkäten via förbundets webbplats. Av TCO:s 13 medlemsförbund deltog 12 i denna datainsamling. Fackförbundet Unionen genomför årligen en egen undersökning bland sina arbetsmiljöombud, kallad Arbetsmiljöbarometern. Vi har i denna rapport inkluderat Unionens svar från Arbetsmiljöbarometern 2020 i de fall samma frågor har ställts. Unionens datainsamling gjordes under oktober 2020, medan övriga förbunds datainsamling ägde rum under sista veckan i november till och med 20 december 2020. De båda svarsperioderna ligger nära varandra i tid och bör därför vara jämförbara.

Antal svar och svarsfrekvens

Totalt svarade 7 843 av de sammanlagt 24 431 skyddsombud som fått enkäten, vilket gav en svarsfrekvens på 32 procent.

Unionens undersökning gick ut till förbundets samtliga registrerade arbetsmiljöombud, 7 418 stycken, varav 2 585 svarade. Svarsfrekvensen var således 35 procent.

Sammanslaget uppgår samtliga förbunds svar inklusive Unionens till 10 428 totalt för de tolv frågor som är gemensamma.

Förbund	Antal utskick	Antal svar	Svarsfrekvens
Läraryrskombundet	8 851	3 022	34 %
Vision	6 177	2 040	33 %
Vårdförbundet	5 023	1 540	31 %
Finansförbundet	1 173	386	33 %
Fackförbundet ST	1 797	328	18 %
Polisförbundet	717	239	33 %
Forena	254	115	45 %
Scen & Film	150 ¹	55	37 %
Försvarsförbundet	98	38	39 %
Journalistförbundet	140	37	26 %
Tull-kust	60	24	40 %
Symf	41	19	46 %
Totalt	24 481	7 843	32 %
Unionen	7 418	2 585	35 %
Summa	31 899	10 428	

Viktning av resultat

Svarsfrekvensen för de olika förbunden varierar något. I de fall svar för hela sektorer redovisas är det naturligt att större förbund ger en större inverkan på resultatet än mindre. Samma sak gäller det sammantagna resultatet för samtliga förbund. Det är en avvägning hur man vill att enskilda förbunds resultat ska få genomslag i grupper där flera förbund ingår. I denna rapport har vi valt att vikta de olika förbundens resultat i enlighet med förbundets storlek i antal medlemmar räknat.

¹ En uppskattning av hur många som har nåtts av enkäten via Scen & Films webbplats.

Resultat

Det genomsnittliga skyddsombudet

Av de svarande på den förbundsgemensamma enkäten var tre av fyra skyddsombud kvinnor och en av fyra män. I Unionens separata undersökning var könsfördelningen bland arbetsmiljöombuden jämn. För de tolv frågor där svar finns från samtliga förbund är 69 procent bland de svarande kvinnor, och 31 procent män.

40 procent av skyddsombuden är verksamma inom privat sektor, 33 procent inom kommunal, 15 procent inom regional samt 12 procent inom statlig sektor.

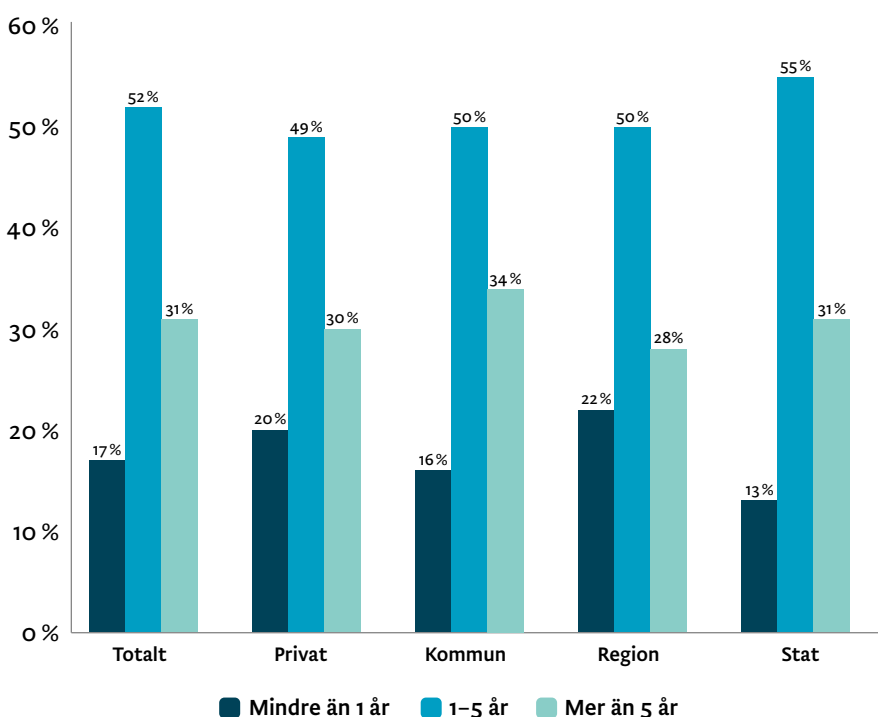
Hälften av skyddsombuden var över 50 år, och 36 procent var 35–49 år. Bara 10 procent var yngre än 35 år inom alla sektorer utom i regionerna, där 17 procent var yngre än 35 år.

Av de svarande skyddsombuden var 10 procent huvudskyddsombud. I statlig sektor var andelen huvudskyddsombud högre, hela 17 procent.

Knappt hälften är ombud för färre än 20 anställda. En tredjedel är ombud för 50 eller fler. I statlig och i privat sektor är det mycket vanligare att vara ombud för minst 50 personer (över 40 procent är det), än i kommun och region där det är ganska ovanligt (endast 16 procent).

Diagram 1. Skyddsombudens erfarenhet i rollen

Alla förbund, inklusive Unionen.



Skyddsombudens erfarenhet i rollen

Hur lång tid man har haft uppdraget som skyddsombud varierar stort. Ungefär 30 procent har haft uppdraget i mer än 5 år, och nära 30 procent har haft det i 3–5 år. Många är också lite färskare som skyddsombud, 23 procent har varit det 1–2 år, och 18 procent kortare än 1 år. Flest nyblivna ombud finns inom regioner med 22 procent som varit det i mindre än 1 år, och ytterligare 25 procent 1–2 år.

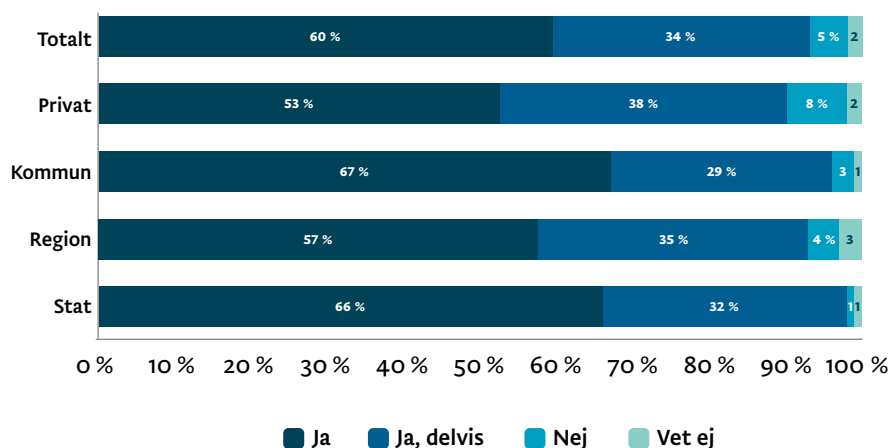
De yngre skyddsombuden, 34 år eller yngre, har betydligt kortare erfarenhet än de äldre. 75 procent har varit verksamma som skyddsombud två år eller kortare, 40 procent i mindre än ett år. Av skyddsombuden i åldern 50 till 64 år har 25 procent haft uppdraget som skyddsombud i tio år eller mer.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

De flesta, 60 procent, svarar att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), på deras arbetsplatser, och ytterligare 34 procent anger att det delvis bedrivs. 5 procent av skyddsombuden anger att det inte bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats.

Diagram 2. Bedrivs det ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?

Alla förbund, inklusive Unionen.



Vanligast är att skyddsombud inom privat sektor upplever brister i SAM. Andelen skyddsombud som uppger att deras arbetsplats helt saknar ett systematiskt arbetsmiljöarbete är högst inom privat sektor (8 procent).

Hur fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Gällande hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs, är det 62 procent som anger att arbetsförhållanden undersöks regelbundet, men något lägre andel inom både privat sektor och regioner.

Något fler anger att handlingsplaner upprättas, i snitt 2 av 3, men även gällande detta färre inom privat sektor och regioner (63 procent), och fler inom stat och kommun (över 70 procent).

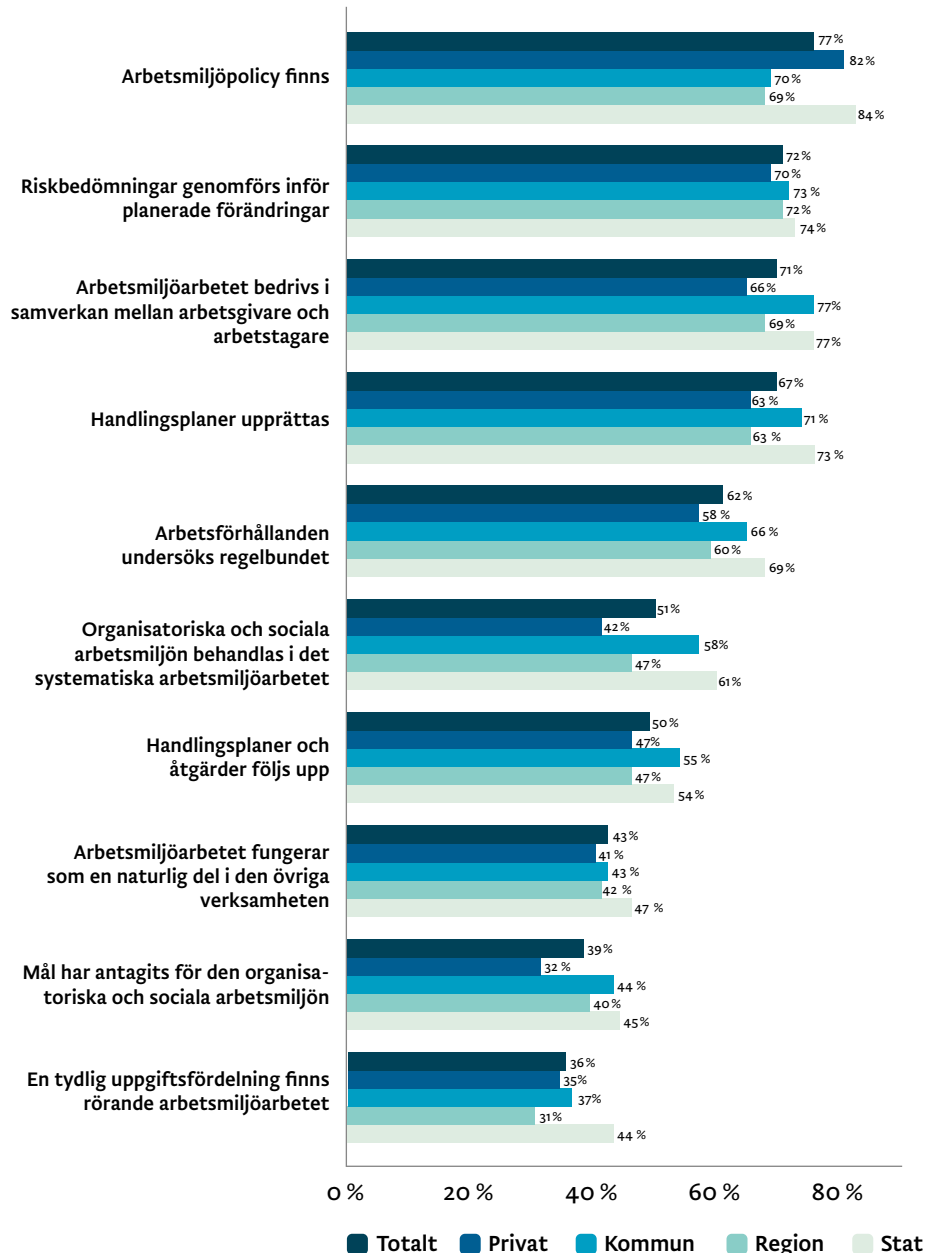
Totalt är det bara 50 procent som anger att handlingsplaner och åtgärder följs upp, fler inom kommun och stat, och färre i privat sektor och region. Ännu

färre skyddsombud, 36 procent totalt, menar att det finns en tydlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöarbetet.

Av alla skyddsombud upplever 43 procent att arbetsmiljöarbetet fungerar som en naturlig del i den övriga verksamheten.

Diagram 3. Så bedrivs systematiskt arbetsmiljöarbete på skyddsombudens arbetsplatser

Alla förbund, inklusive Unionen.



Att riskbedömningar ska genomföras inför planerade förändringar tycks vara det som arbetsgivare har bäst kunskap om, vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det var den fråga som flest svarade jakande på att det gjordes, med över 70 procent inom alla sektorer.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Totalt anger 71 procent att arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Inom stat och kommun anger 77 procent att så sker, medan endast 66 procent inom privat sektor och 69 procent inom region.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bra endast i drygt hälften av fallen, 53 procent. Skyddsombud inom kommunal sektor anger i högre grad att samverkan fungerar bra, 57 procent, jämfört med inom regioner, där endast 46 procent anser det.

Brist på mål och uppföljning inom OSA

Av de tillfrågade ombuden uppger 77 procent att en arbetsmiljöpolicy finns på plats. Inom privat och statlig sektor är det över 80 procent som svarar ja på frågan om arbetsmiljöpolicy, men inom region och kommun endast 70 procent.

Frågar man i stället om mål har antagits för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, är det endast 39 procent som har detta, och allra lägst är andelen inom privat sektor med endast 32 procent. Inom regionerna är det 40 procent som har sådana mål uppsatta, vilket är något färre än inom kommun och stat med 44–45 procent. Av detta framgår med tydlighet att man inte följer Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, då ett krav i dessa är att anta mål av detta slag.

Dock uppger 51 procent att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inom stat och kommun görs detta enligt 58 respektive 61 procent av skyddsombuden, medan det inom privat sektor enligt skyddsombuden endast görs på 42 respektive 47 procent av arbetsplatserna.

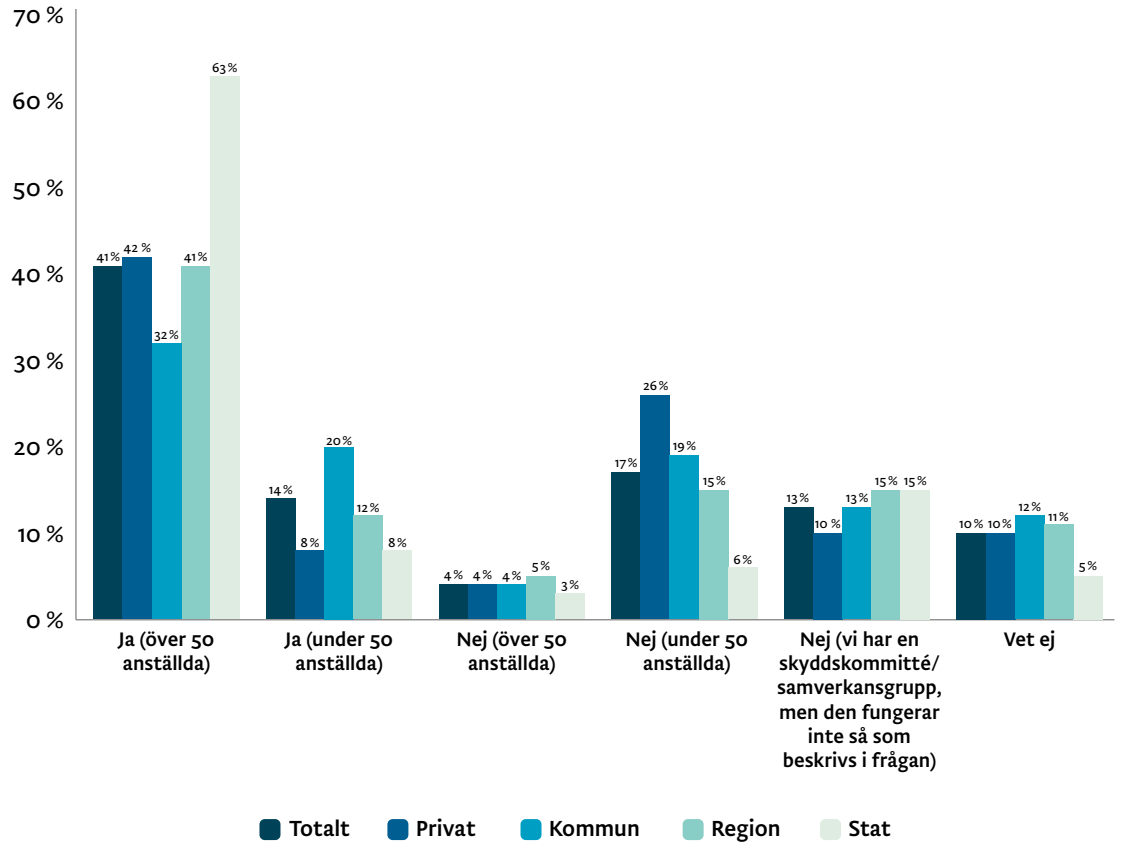
På en fråga om huruvida förekomsten av eventuell ohälsosam arbetsbelastning undersöks regelbundet svarade 47 procent av skyddsombuden att så görs. Inom regioner var andelen något lägre. Denna fråga var dock inte rakt av jämförbar med Unionens Arbetsmiljöbarometer. Därför ingår inte Unionens arbetsmiljöombud i svaren på denna fråga. Detsamma gäller frågan om arbetet med diskrimineringslagens aktiva åtgärder integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av skyddsombuden anger 41 procent att det är så, dock endast 35 procent bland skyddsombuden inom region.

Skyddskommitté och arbetsplatsens storlek

Vi har frågat om man har en fungerande skyddskommitté/samverkansgrupp, som träffas minst var tredje månad för att komma överens om de stora dragen i arbetsmiljöarbetet. Vanligast är att man har det och att man då är på en arbetsplats med minst 50 anställda. Detta gäller 41 procent av skyddsombuden i vår undersökning. Inom staten är det till och med 63 procent som har det och är minst 50 anställda.

Diagram 4. Har ni en fungerande skyddskommitté/samverkansgrupp som träffas minst var tredje månad för att komma överens om de stora dragen i arbetsmiljöarbetet?

Unionens medlemmar ej inräknat.



Det är ovanligt att man inte har en skyddskommitté alls när man är minst 50 anställda, endast 4 procent, men ytterligare 13 procent anser att de visserligen har en skyddskommitté eller samverkansgrupp, men att den inte fungerar väl.

När man är på en arbetsplats med färre än 50 anställda, och således inte behöver ha en skyddskommitté enligt lagens bestämmelser, är det ändå ungefär lika vanligt att man trots det har skapat en sådan grupp, som att man inte har gjort det.

Fungerande skyddskommitté förutsättning för fungerande SAM

När vi jämför svaren från skyddsombud som är på arbetsplatser med fungerande skyddskommitté med dem som inte är det, är det påtagligt stora skillnader i hur väl det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Vid samtliga alternativ om vilka delar som utförs i det systematiska arbetsmiljöarbetet, är det en signifikant högre andel bland dem med en fungerande skyddskommitté som svarat ja på frågorna om vad som uppfylls, och en signifikant lägre andel än genomsnittet bland dem som inte har en fungerande skyddskommitté på arbetsplatsen, oavsett arbetsplatsens storlek. Som exempel kan nämnas att snittet för påståendet ”arbetsförhållanden undersöks regelbundet” är 65 procent, men med skyddskommitté är det 72–76 procent, medan det utan en fungerande kommitté ligger på 47–49 procent.

Ett annat exempel är att ”förekomsten av ohälsosam arbetsbelastning undersöks regelbundet” på 52–58 procent av arbetsplatser med skyddskommitté, och endast i 32–34 procent på arbetsplatser utan.

Dessutom svarar mellan 63 och 70 procent att samverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bra på arbetsplatser med fungerande skyddskommitté, och endast 29–33 procent av skyddsombuden på arbetsplatser utan.

Även bland dem som är färre än 50 anställda och inte behöver ha en sådan kommitté är skillnaderna statistiskt signifikanta mellan dem som ändå valt att skapa en sådan grupp och dem som inte gjort det.

Anmälan om allvarligt tillbud eller arbetsskada

I genomsnitt är det 50 procent som deltar vid anmälan om allvarligt tillbud eller arbetsskada. Inom stat och kommun är det vanligare, 55 respektive 57 procent, medan det inom privat sektor och regioner bara ligger på 42 procent.

Organisatorisk och social arbetsmiljö sämre än fysisk

Den fysiska arbetsmiljön bedöms som bättre än den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Av skyddsombuden är det 75 procent som bedömer den fysiska arbetsmiljön som ganska eller mycket bra. Motsvarande andel vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är 60 procent, som anser den vara ganska eller mycket bra, medan 17 procent anser den vara ganska eller mycket dålig. Vad gäller den fysiska arbetsmiljön är det bara 8 procent som bedömer den som dålig, men inom regionerna är det hela 13 procent.

Diagram 5. Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?

Alla förbund, inklusive Unionen.

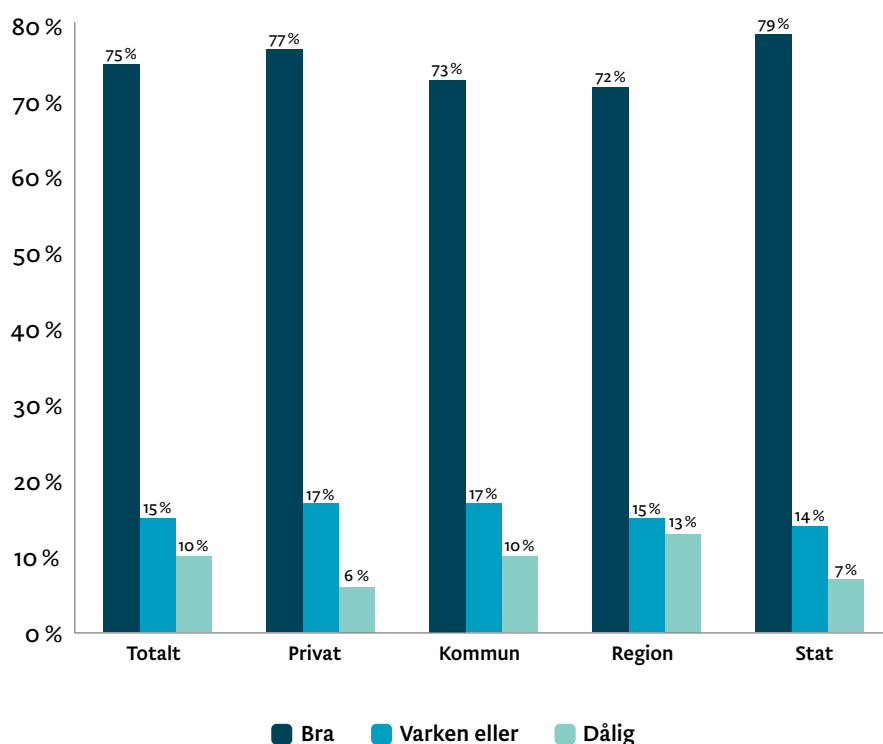
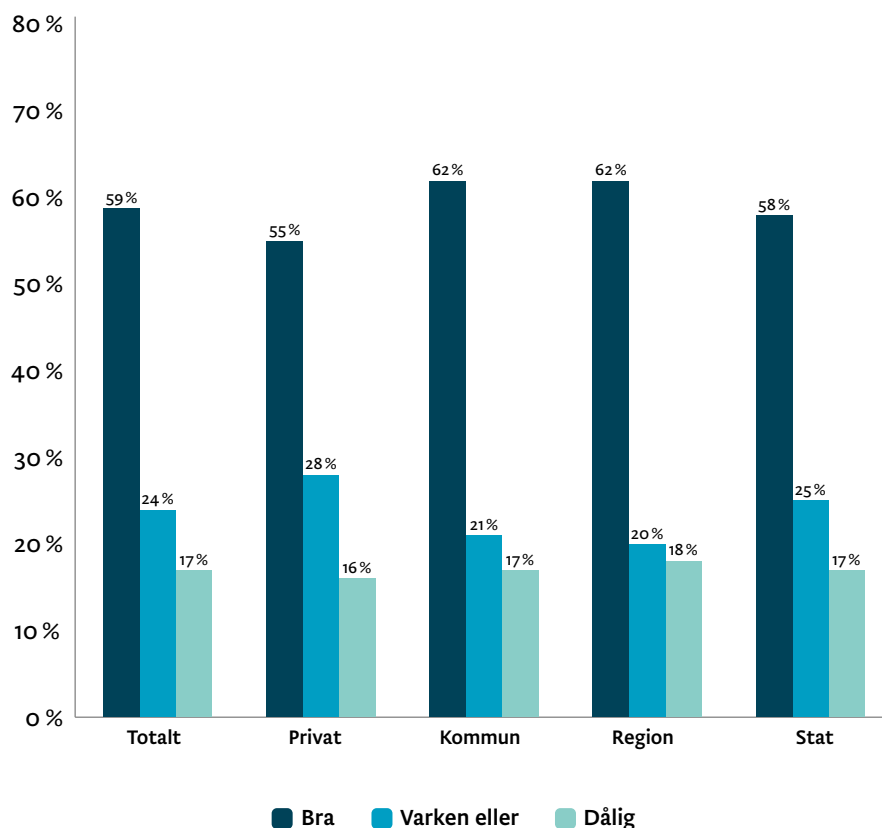


Diagram 6. Hur bedömer du den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på din arbetsplats?

Alla förbund, inklusive Unionen.



Mest angelägna områden att arbeta med

När skyddsombuden får välja vilka tre områden (bland femton olika alternativ), som de anser är de mest angelägna att jobba med på den egna arbetsplatsen för att få en bättre arbetsmiljö, är det överlagset flest, 71 procent, som anser att stress och arbetsbelastning är den viktigaste arbetsmiljöfrågan på den egna arbetsplatsen. Allra högst är andelen inom kommunal sektor, i vilken 75 procent anser att stress och arbetsbelastning är det viktigaste området.

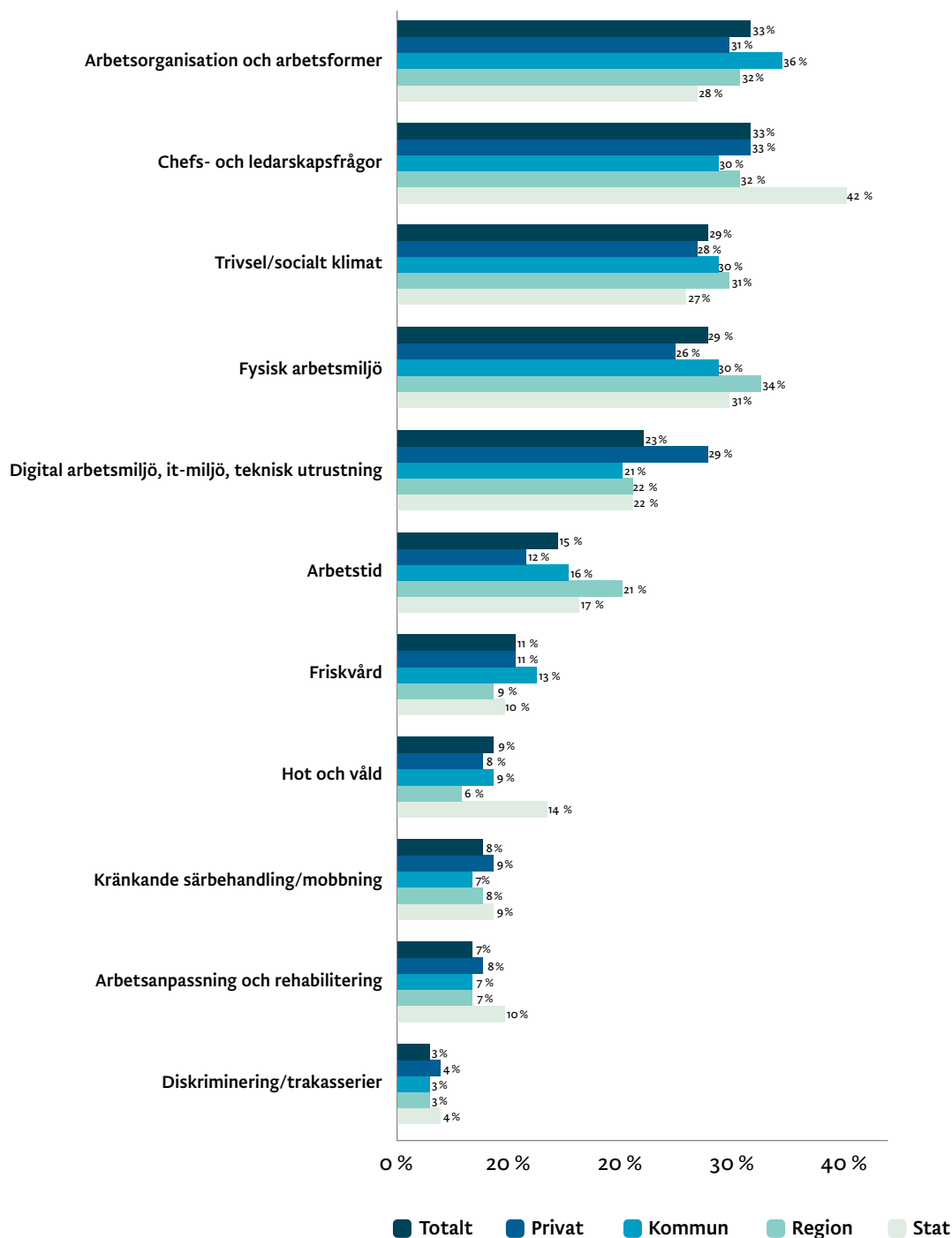
De två områden som totalt får näst mest röster är dels arbetsorganisation och arbetsformer, dels chefs- och ledarskapsfrågor, med 33 procent vardera, men statlig sektor sticker ut med 42 procent som valt chefs- och ledarskapsfrågor bland de tre högst prioriterade frågorna för att få en bättre arbetsmiljö. Skyddsombuden inom staten har även rankat frågan om hot och våld betydligt högre (14 procent) än man har inom andra sektorer (6–9 procent). Vad gäller arbetsorganisation och arbetsformer ligger kommunal sektor signifikant högre än totalen i att prioritera frågan högt (36 procent).

Därefter kommer trivsel/socialt klimat samt fysisk arbetsmiljö med 29 procent vardera på totalen. Här sticker regionerna ut med 34 procent som ser fysisk arbetsmiljö bland de mest angelägna frågorna. Även gällande arbetstider ligger regioner högst med 21 procent som rankar det som ett av de tre viktigaste områdena att jobba med för en bättre arbetsmiljö. Vi vet att både arbetstider och den fysiska arbetsmiljön har påverkats kraftigt av pandemin inom regionerna.

Ungefär en av fem tycker att digital arbetsmiljö och teknisk utrustning är bland de tre viktigaste områdena.

Diagram 7. Vilka tre områden upplever du som de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats, för att få en bättre arbetsmiljö?

Alla förbund, inklusive Unionen.

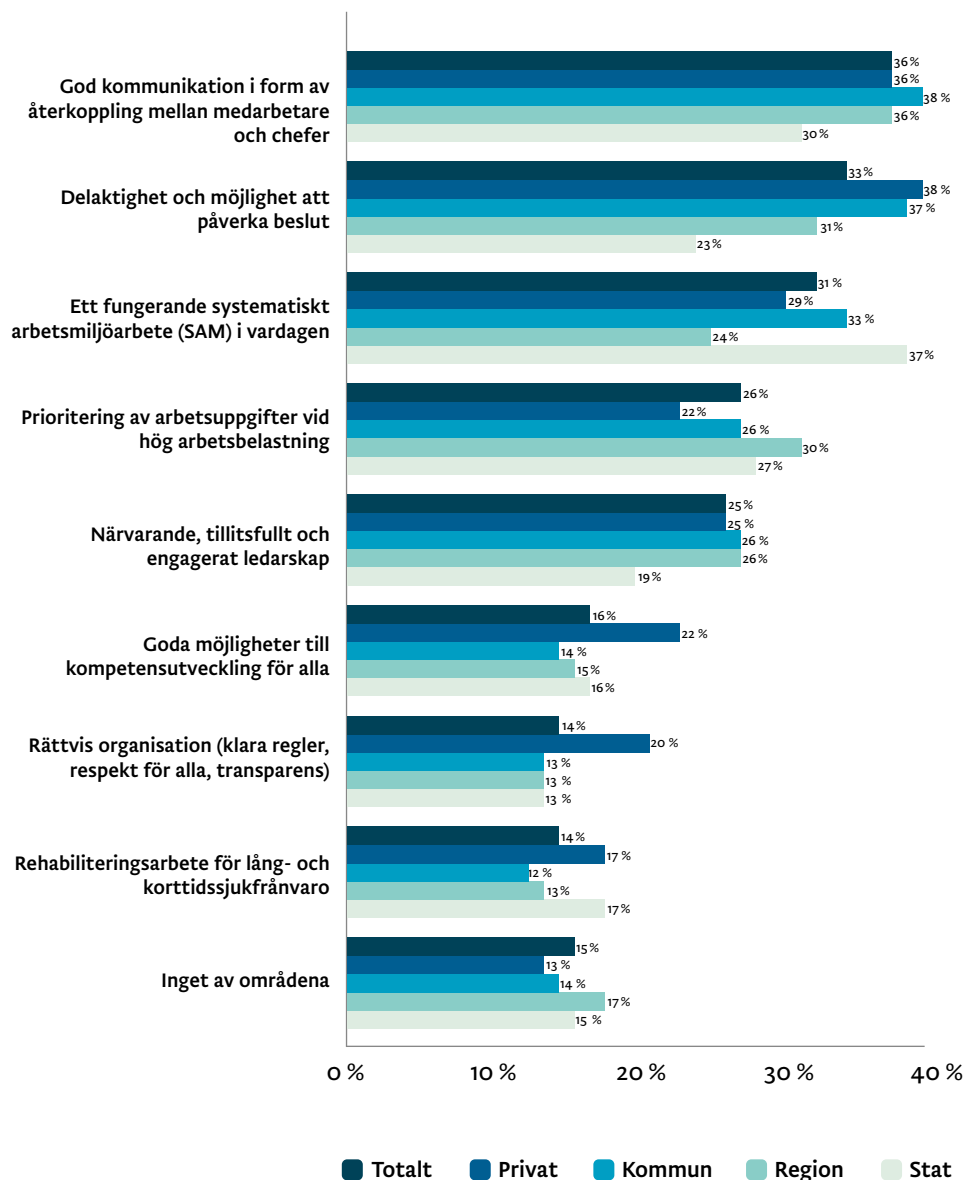


Friskfaktorer

En fråga i vår undersökning handlade om så kallade friskfaktorer som, i motsats till riskfaktorer, minskar risken för arbetsrelaterad ohälsa och sjukskrivning. Av åtta etablerade friskfaktorer kunde skyddsombuden välja de tre områden inom vilka de upplever att det fungerar bäst, på sina arbetsplatser. Flest valde ”God kommunikation i form av återkoppling mellan medarbetare och chefer”, (36 procent), samt ”Delaktighet och möjlighet att påverka beslut” (33 procent), men den statliga sektorns skyddsombud valde dessa områden i signifikant lägre grad än ombuden inom andra sektorer. Även friskfaktorn ”Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap” valdes av signifikant färre inom statlig sektor än inom andra sektorer.

Diagram 8. På vilka tre områden upplever du att arbetsmiljöarbetet fungerar bäst på din arbetsplats idag? Samtliga förbund utom Unionen.

Unionens medlemmar ej inräknat.



Den friskfaktor som valdes i störst omfattning inom statlig sektor (med 37 procent), var "Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen". Denna faktor om SAM kom på tredje plats totalt räknat, (med 31 procent). Den var dock inte bland "topp tre" inom regioner (24 procent). Där var i stället "Prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning" bland de tre områdena flest valde (30 procent), tittar vi totalt sett (alla sektorer) valde 26 procent detta som ett av de tre viktigaste områdena.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Sju av tio skyddsombud anger att det på deras arbetsplats "arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att förhindra sjukskrivning och underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning". Resterande 30 procent fördelar sig i tre ungefär lika stora grupper kring tio procent vardera, på svaren "nej", "vet ej" samt "har inte varit aktuellt". I statlig sektor är det högst andel som svarat ja, 74 procent, och i kommunal sektor är det lägst andel, med 67 procent ja-svar.

Det finns ett klart samband även mellan huruvida man har en skyddskommitté och att arbeta aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering. På arbetsplatser med skyddskommitté är det fler än tre av fyra som gör detta, medan det på arbetsplatser utan skyddskommitté endast är drygt hälften.

Utbildning

Arbetsgivaren måste enligt Arbetsmiljölagen ge skyddsombudet den utbildning i arbetsmiljö som krävs för att kunna fullgöra uppdraget. Fyra av tio skyddsombud har genomgått utbildning i 2–4 dagar. Då handlar det troligen om att de fått grundläggande utbildning. Ytterligare 26 procent har minst fem dagars utbildning eller mer. Av de 30 procent som bara fått en dag eller ännu mindre, är det hälften som inte har gått någon utbildning alls.

De som inte har någon utbildning tillsammans med dem som bara gått en halv dag eller mindre utgör nära en femtedel av alla skyddsombud. Det är naturligtvis vanligare att man inte genomgått utbildning om man är nyblivet skyddsombud. Därför är också andelen utan utbildning högre i de sektorer som har fler nya skyddsombud, som inom regioner och i privat sektor.

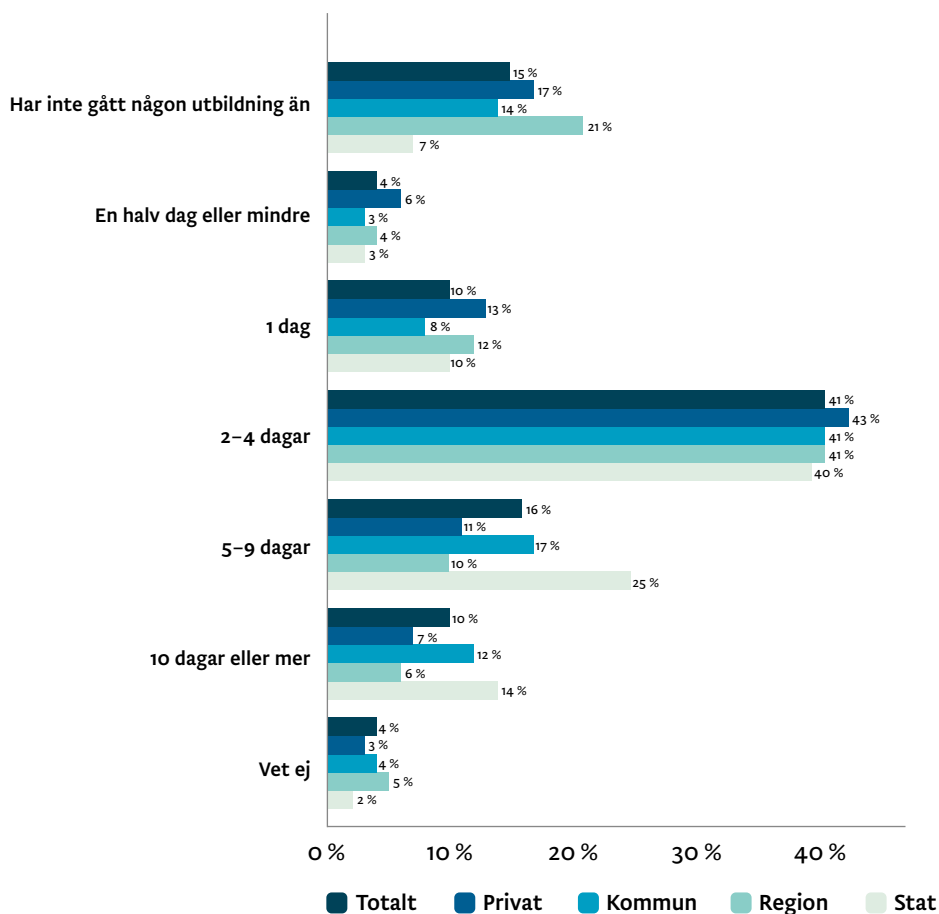
Bland skyddsombud som fått uppdraget under det senaste året är det totalt hälften (49 procent) som ej fått utbildning än, och ytterligare tio procent som gått max en halv dag.

Bland de som varit skyddsombud i 1 till 2 år är det 38 procent som har max en dags arbetsmiljöutbildning, varav nära hälften (17 procent) inte har någon utbildning alls inom ramen för sitt uppdrag. Och bland de med 3–5 års erfarenhet av uppdraget är det ändå hela 18 procent som fått max en dags utbildning, varav 8 procent har en halv dag eller ingen alls.

Även bland dem som varit skyddsombud i 6–9 år ser det ut att finnas ytterligare behov av utbildning med tanke på att knappt hälften har mer än 4 dagars utbildning, och hälften har gått max fyra dagar.

Diagram 9. Antal dagar som skyddsombuden gått arbetsmiljöutbildning inom ramen för uppdraget

Unionens medlemmar ej inräknat.



Senaste tillfälle för utbildning

Var fjärde skyddsombud har genomgått någon arbetsmiljöutbildning inom ramen för sitt uppdrag under det senaste året. Nära 40 procent gjorde det senast för 1-3 år sedan och 20 procent för mer än tre år sedan. Bland skyddsombud med 1-2 års erfarenhet var det förstås vanligare att ha gått utbildning ganska nyligen. Bland skyddsombud med minst 3 års erfarenhet var det färre än 20 procent som gått senaste året, men en klar majoritet hade ändå fått utbildning någon gång under de senaste 3 åren.

Statlig sektor utmärker sig positivt med att ha den största andelen (73 procent) som fått någon arbetsmiljöutbildning under de senaste 3 åren, trots att skyddsombuden inom statlig sektor i genomsnitt har haft uppdraget i fler år än skyddsombud i andra sektorer.

Diagram 10. Antal dagar sammanlagt som man gått arbetsmiljöutbildning inom ramen för sitt uppdrag som skyddsombud, uppdelat efter antal år i uppdraget

Alla förbund, inklusive Unionen.

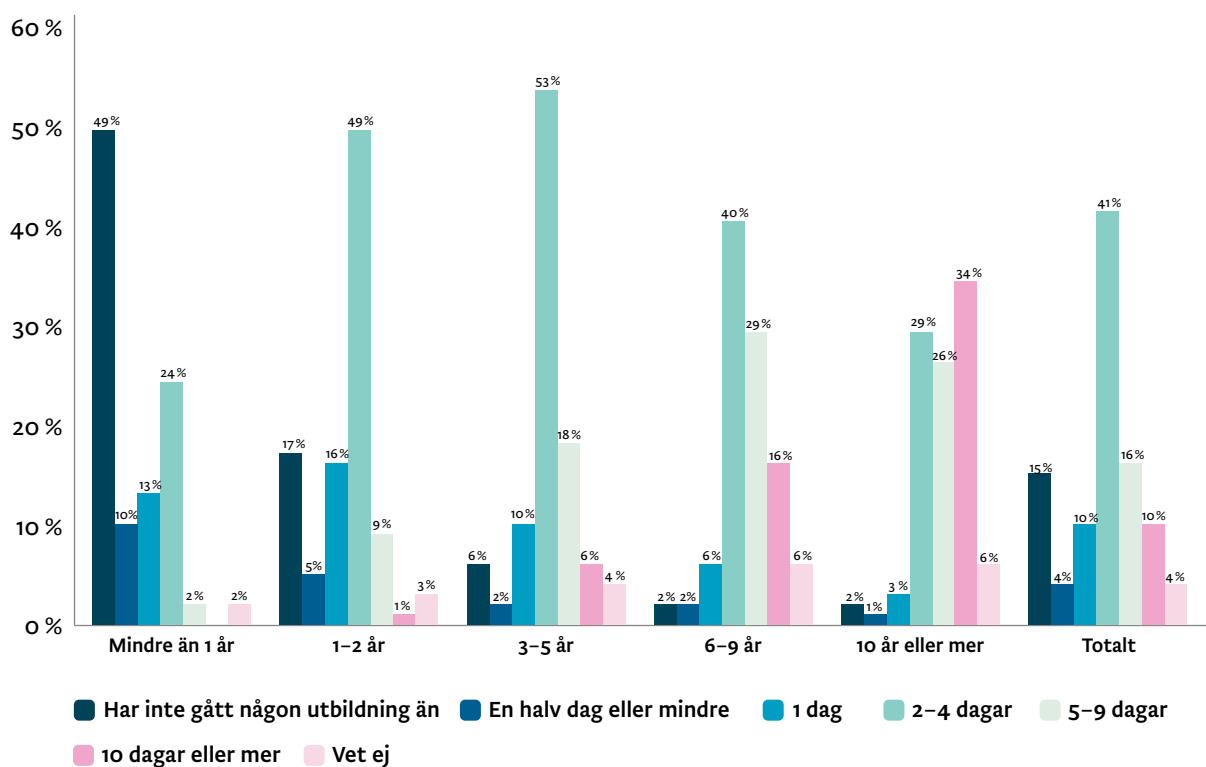
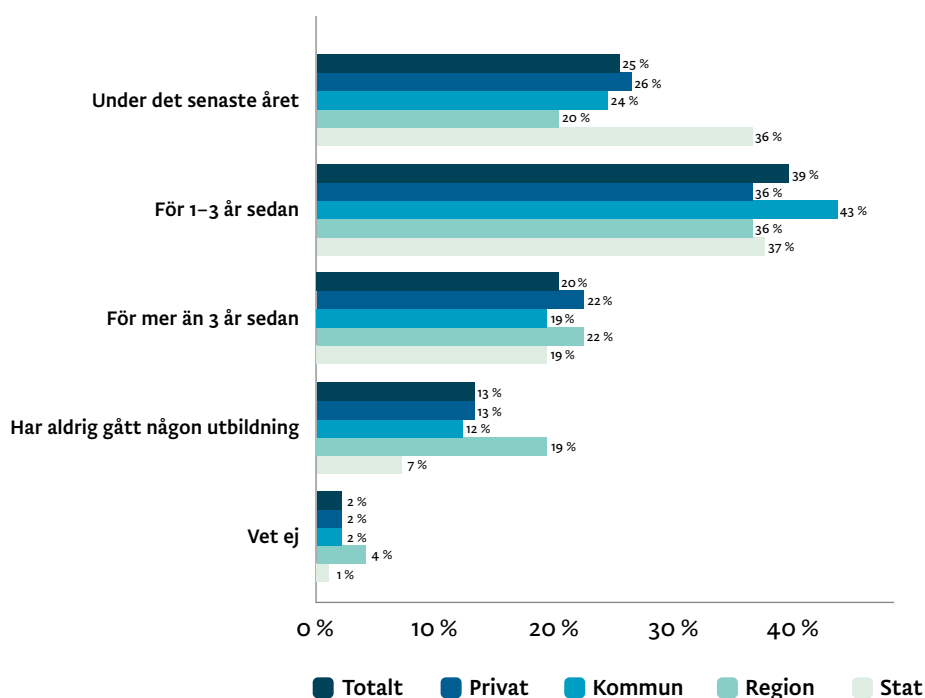


Diagram 11. När gick du senast en arbetsmiljöutbildning inom ramen för ditt uppdrag som skyddsombud?

Unionens medlemmar ej inräknat.

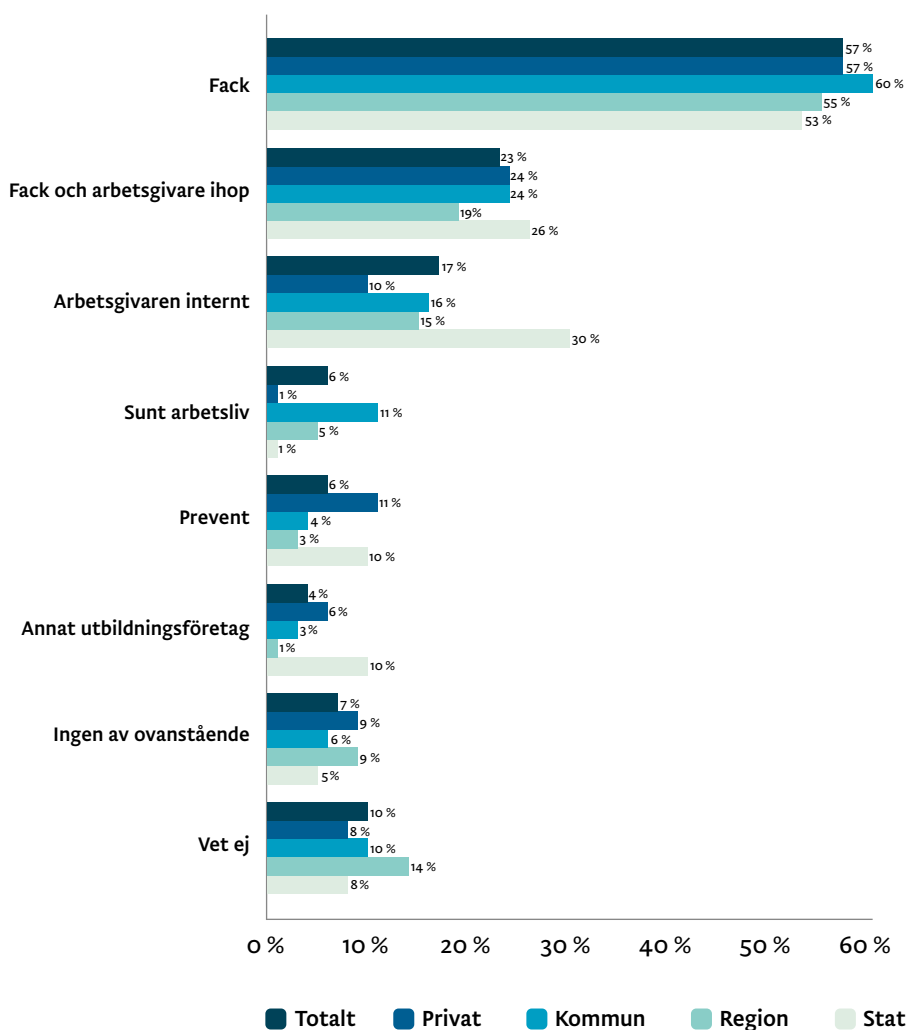


Vem arrangerar utbildningen?

Absolut vanligast var att den arbetsmiljöutbildning man fått i sin roll som skyddsombud hade arrangerats av facket, 57 procent. Näst vanligast var en utbildning arrangerad av fack och arbetsgivare ihop, 23 procent. Därefter kom utbildning som ges ensidigt av arbetsgivaren internt, 17 procent. 12 procent svarar att de gått utbildning av de partsgemensamma organisationerna Sunt arbetsliv eller Prevent, och ytterligare 4 procent ”annat utbildningsföretag”.

Diagram 12. De arrangerar arbetsmiljöutbildningarna som skyddsombuden går

Unionens medlemmar ej inräknat.



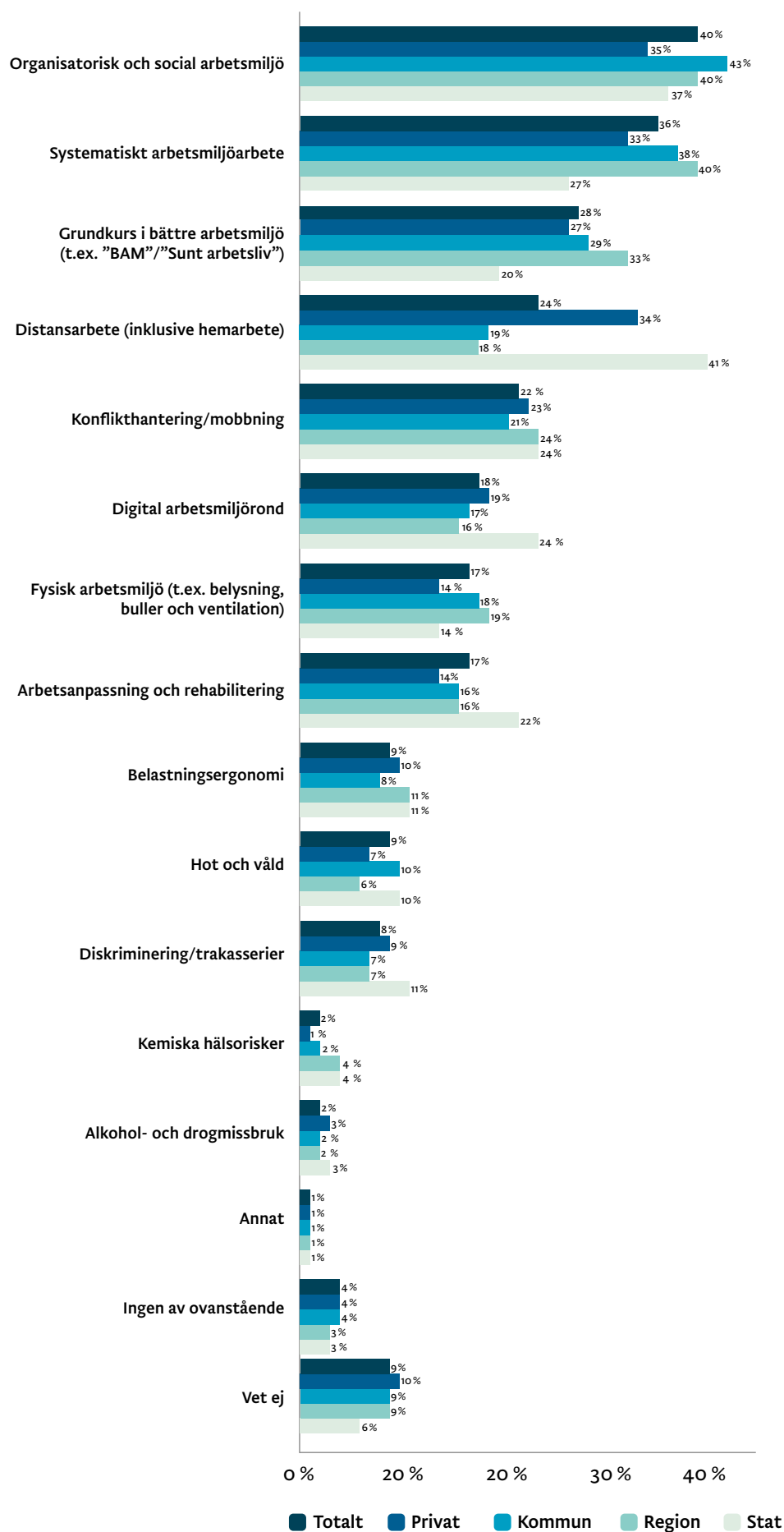
Områdena som skyddsombuden vill ha mer utbildning inom

När skyddsombuden får ange vilka av 13 listade områden de anser sig behöva mer arbetsmiljöutbildning inom, är det flest som anger organisatorisk och social arbetsmiljö, nämligen 40 procent. I privat sektor är det nästan lika många som anger området distansarbete, och inom staten kommer distansarbete allra högst, med 41 procent som har behov av sådan utbildning.

Det område som flest anger därefter, är systematiskt arbetsmiljöarbete, totalt 36 procent, och 28 procent har behov av grundutbildning i arbetsmiljöarbete. Drygt var femte (22 procent) behöver utbildning i att hantera konflikter och mobbning.

Diagram 13. Behöver du i din roll som skyddsombud mer utbildning inom något eller några av följande områden?

Unionens medlemmar ej inräknat.



Inom staten är det fler som redan har en grundutbildning och där är behovet av kunskaper om hur man kan jobba med den digitala arbetsmiljön på 24 procent större än inom andra sektorer, där totalt 18 procent uppger sådant behov. Efterfrågan på utbildning inom arbetsanpassning och rehabilitering är också större med 24 procent bland statliga skyddsombud, mot 17 procent totalt. I snitt är det även 17 procent bland samtliga skyddsombud som har behov av utbildning i fysisk arbetsmiljö (t ex belysning, buller och ventilation).

Arbetsmiljöutbildning inom områden som hot och våld, belastningsergonomi respektive diskriminering/trakasserier efterfrågas av cirka tio procent vardera.

Chefernas kunskaper, tid och engagemang

Kunskaper

Vad gäller arbetsgivares kunskaper om hur man skapar en god arbetsmiljö, tycks kunskapen vara mycket bättre i hur man tar hand om den fysiska arbetsmiljön än den organisatoriska och sociala. När vi frågat skyddsombuden om deras bedömning av arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper i hur man förebygger risker i arbetsmiljön, är det gällande den fysiska arbetsmiljön 61 procent som svarar att kunskapen är ganska eller mycket bra. Ungefär en fjärdedel säger att den är varken bra eller dålig och 11 procent svarar ganska eller mycket dålig.

När det gäller arbetsgivarens kunskaper i hur man främjar en god organisatorisk och social arbetsmiljö är det dubbelt så många, 22 procent, som anser att kunskaperna är dåliga. Och bara 48 procent bedömer kunskaperna som ganska eller mycket goda.

Diagram 14. Hur bedömer du arbetsgivarens kunskaper om hur man förebygger risker i den fysiska arbetsmiljön?

Alla förbund, inklusive Unionen.

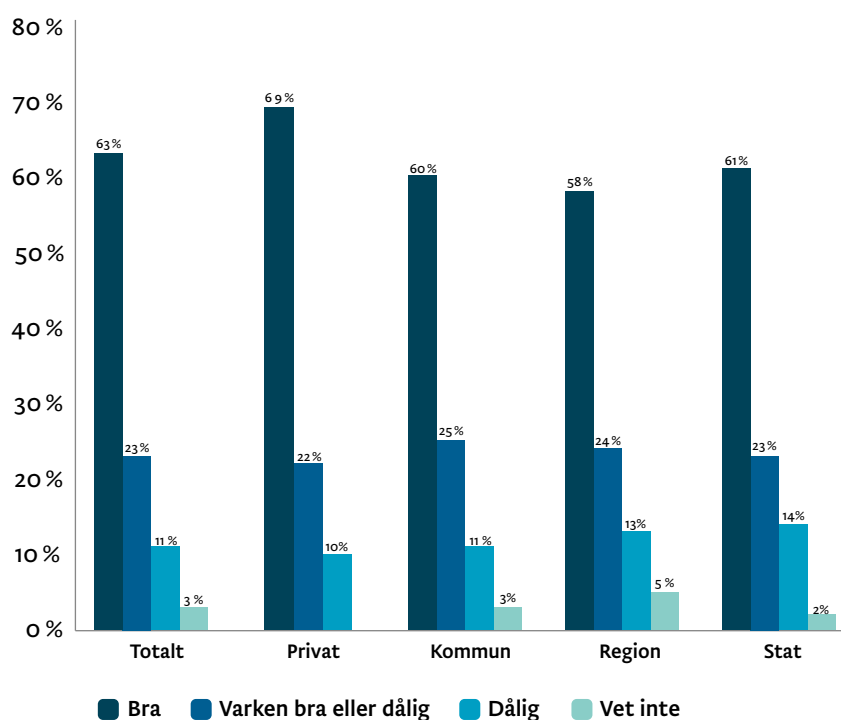
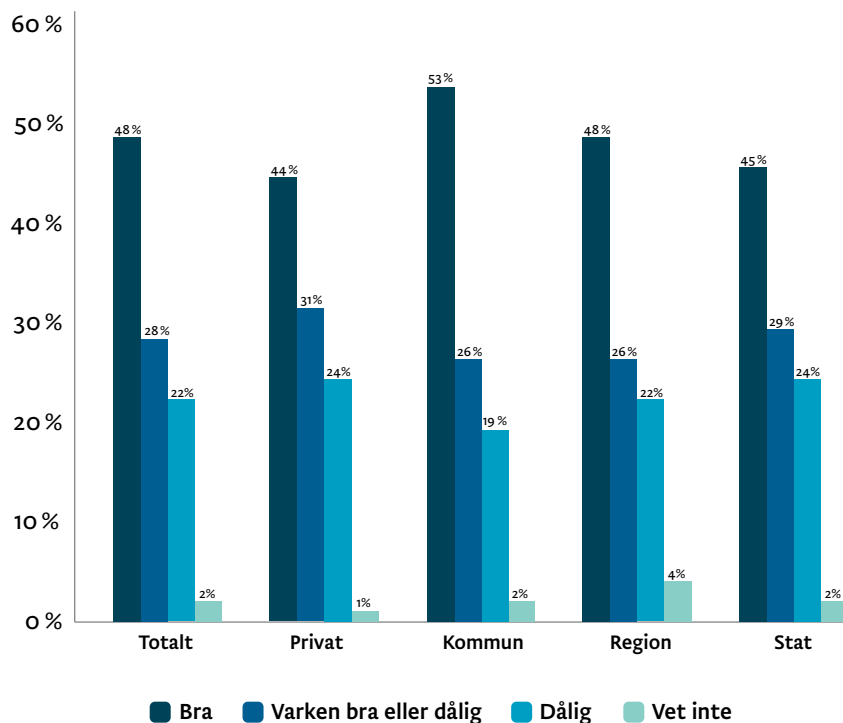


Diagram 15. Hur bedömer du arbetsgivarens kunskaper om hur man förebygger risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?

Alla förbund, inklusive Unionen.



Tid och resurser

Det är i snitt 16 procent av skyddsombuden som anser att chefen inte har tid för att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet. Flest är det i statlig sektor, där 20 procent svarar att chefen inte har tid för det.

På frågan om man upplever att chefen har befogenheter och resurser för att åtgärda och förebygga risker är det i snitt 28 procent som svarar att klart "ja" på det, medan 54 procent svarar "ja, delvis", och 12 procent svarar "nej". Bäst är det inom privat sektor där 32 procent svarar ett klart "ja" på frågan.

Socialt stöd och möjlighet att avsätta tid

Möjlighet att avsätta tid

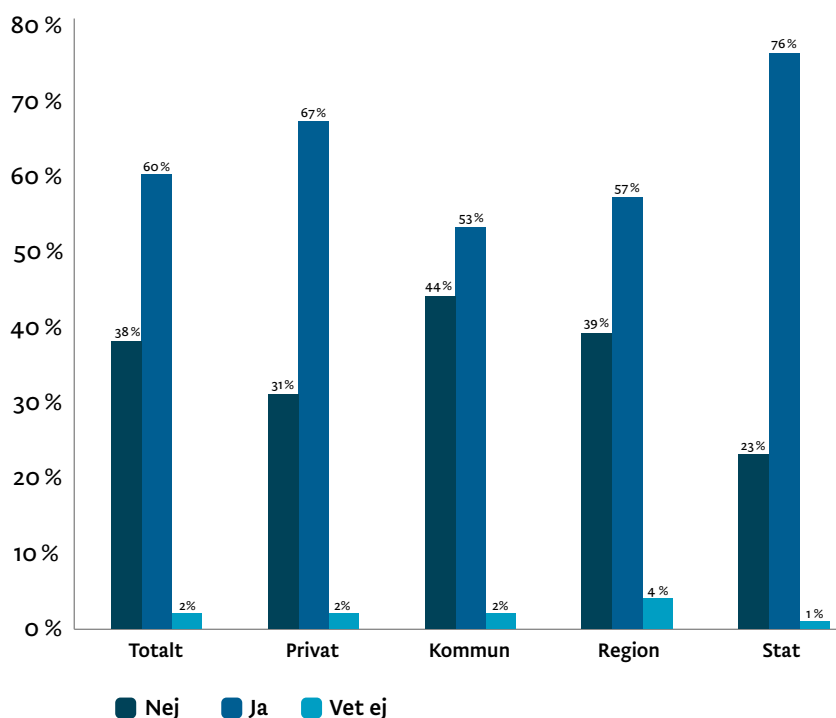
Skyddsombudet har rätt att utföra uppdraget på sin betalda arbetstid, och det ska få ta den tid som behövs. På frågan ifall man har möjlighet att ta den tid man behöver för sitt uppdrag som skyddsombud svarar 6 av 10 att de har tillräckligt med tid, men 4 av 10 har det inte. Det är stora skillnader mellan olika sektorer.

Bäst är det inom staten, där 76 procent har tillräcklig tid. Men även inom staten som ligger bäst till, är det 21 procent som har tid bara för det viktigaste och ytterligare 3 procent som inte alls har tid.

Svårast att få tid är det i kommunerna, med 33 procent som har tid bara för det viktigaste, och ytterligare 12 procent inte alls har den tid som behövs. Så det är väldigt olika i vilken mån man har möjlighet att ta den tid som krävs, även inom olika sektorer.

Diagram 16. Har du möjlighet att ta den tid du behöver för ditt uppdrag som skyddsombud?

Unionens medlemmar ej inräknat.



Stöd i uppdraget

Mellan 85 och 90 procent av skyddsombuden får stöd i sitt uppdrag (till exempel rådgivning, utbildning eller annat) av andra i sin fackliga organisation (till exempel klubb, regionalt skyddsombud, avdelning, huvudskyddsombud), och 10 procent har det inte.

Drygt 2 av 3 skyddsombud tycker att relationen till kollegorna är oförändrad jämfört med när de inte hade uppdraget. Nästan 1 av 5 anser att relationen till kollegorna har förbättrats i och med uppdraget, och var 20:e skyddsombud tycker att relationen har försämrats.

Motsvarande fråga om konsekvenser av uppdraget för relationen till chefen visar att nära 6 av 10 upplever den som oförändrad, medan ca 1 av 4 tycker att den har förbättrats, och 1 av 10 att den har försämrats något.

Drygt 6 av 10 upplever att de har ett gott stöd i uppdraget från sin chef. Det är något färre som uppger att de har gott stöd av chefen inom regionerna.

Drygt 20 procent svarar att de har ”varken mycket eller lite stöd”, och 13–14 procent uppger litet eller inget stöd från chefen.

Hindrad i uppdraget

Ingen får hindra skyddsombudet från att sköta sina uppgifter. Arbetsgivaren är skyldig att berätta för skyddsombudet om förändringar som berör arbetsmiljön. Dessutom har skyddsombudet rätt att ta del av alla de handlingar som behövs för att han eller hon ska kunna sköta sina uppgifter.

Om en arbetsgivare hindrar ett skyddsombud från att fullgöra sina uppgifter enligt arbetsmiljölagen (AML) har det skett en kränkning. Även när skyddsombudet på grund av sitt uppdrag fått försämrade anställningsvillkor

eller arbetsförhållanden har det skett en kränkning. Att kränka ett skyddsombuds rättigheter är ett brott som kan leda till höga skadestånd. Ett fackligt skyddsombud är dessutom skyddat från repressalier och trakasserier genom förtroendemannalagen.

Drygt 60 procent svarar att de inte har hindrats i sitt uppdrag. En procent har uttryckligen nekats grundutbildning. Men 20–24 procent säger att de inte har fått information i förväg inför förändringar, och 24 procent att de inte varit med i planeringen inför förändringar.

Andelarna gällande skyddsombud som inte kallats till möten eller inte medverkat vid skyddsronnd respektive inte deltagit vid anmälan av tillbud och arbetsskador är 7–12 procent.

Negativ särbehandling

När negativ särbehandling förekommer är den vanligaste formen att man upplevt en sämre löneutveckling till följd av sitt uppdrag. I övrigt är det ovanligt

Det är en eller två procent som upplevt att de i sitt uppdrag har särbehandlats negativt genom förändrade arbetsuppgifter eller sämre schemaläggning, men i snitt 8 procent anger att de i sitt uppdrag blivit utsatt för negativ särbehandling i form av sämre löneutveckling. Inom statlig sektor är det dock 10 procent av skyddsombuden som uppger sämre löneutveckling, och 3 procent som anger att de fått förändrade/sämre arbetsuppgifter.

Totalt svarar 82 procent att de inte har blivit utsatta för negativ särbehandling i sitt uppdrag. Inom privat sektor svarar fler att de aldrig har utsatts, 86 procent, jämfört med det lägre 80 procent inom statlig sektor som svarar att de inte utsatts för det. Ytterligare 6 procent svarar att de inte vet.

Under pandemin

Samverkan under pandemin

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivare samverka med skyddsombud när förändringar i verksamheten planeras, och tillsammans göra en bedömning av risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Det var 45 procent av skyddsombuden som involverades tidigt i systematiskt arbetsmiljöarbete kring pandemin. Inom kommunerna var det 51 procent och inom regionerna bara 38 procent. Ytterligare 23 procent involverades i ett senare skede, medan 1 av 3 inte alls involverats i arbetet. Andelen skyddsombud som inte alls involverades i arbetsmiljöarbetet kring pandemin var i stat, regioner och privat sektor hela 36–38 procent, medan det inom kommunerna låg på 25 procent.

Arbetsmiljöarbete under pandemin

I snitt 42 procent av skyddsombuden svarar att de kunnat utföra sitt uppdrag som skyddsombud på ett tillfredställande sätt under pandemin. Svårast har det varit för skyddsombuden inom regionerna där färre, 37 procent, anser att de kunnat det. Bäst har det fungerat inom privat sektor där 46 procent svarar positivt. I genomsnitt anger ytterligare 31 procent att de ”bara till viss del” kunnat utföra sitt uppdrag under pandemin.

Totalt 19 procent har ”till största del inte”, eller ”inte alls” kunnat det. Ännu fler, 22 procent i regionerna har inte kunnat utföra uppdraget på ett tillfredsställande sätt, medan bara 15 procent inom staten svarar så.

Samverkan om arbetsutrustning

Hälften av skyddsombuden säger att samverkan med arbetsgivaren om arbetsutrustning eller skyddsutrustning har fungerat bra under pandemin. Fler inom region och privat sektor anser det, 55 respektive 57 procent, och färre, endast är 46 procent, anser det inom kommunal och statlig sektor. Ytterligare en av fyra svarar att samverkan fungerat till viss del. Inom kommunal sektor är man minst tillfreds med hur samverkan kring arbets- och skyddsutrustning har fungerat, där hela 17 procent svarar att den inte fungerat.

Diagram 17. Har du som skyddsombud tidigt blivit involverad i systematiskt arbetsmiljöarbete kring pandemin?

Alla förbund, inklusive Unionen.

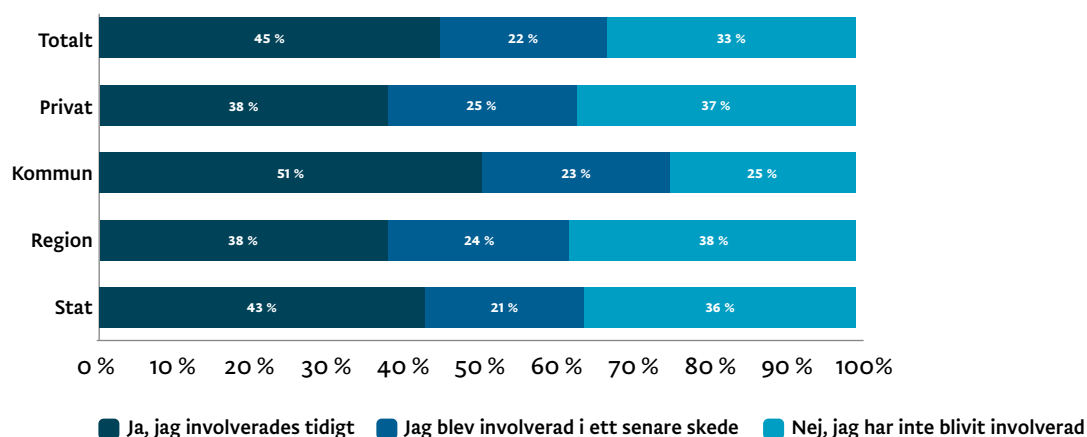
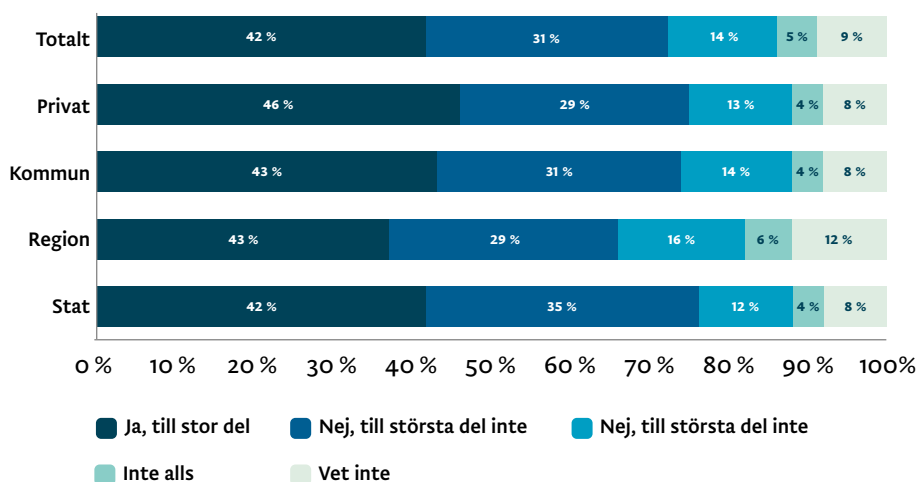


Diagram 18. Har du under coronapandemin känt att du i din roll som skyddsombud kunnat utföra ditt uppdrag på ett tillfredsställande sätt?

Unionens medlemmar ej inräknat.



Analys och slutsatser

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) utgör grunden i det förebyggande arbetet mot ohälsa och olyckor på arbetsplatserna. Det innebär i korthet att undersöka förhållanden, bedöma risker, vidta åtgärder och sedan följa upp åtgärderna för att säkerställa att de har fått önskad effekt.

SAM ska ingå som en naturlig del i den övriga verksamheten. En av grundföreskrifterna för arbetsmiljöarbetet är AFS 2001:1 som mer i detalj beskriver vad det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär i form av arbetsmiljöpolicy, rutiner, kompetens hos ansvariga och så vidare. Det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön och ska se till att det systematiska arbetet fungerar, men det ska ske i samverkan med skyddsombuden.



Systematiskt arbetsmiljöarbete illustrerat i ett "SAM-hjul"

Stora brister i det systematiska arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö

Vår undersökning omfattar olika delar som ingår i ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det framkommer där att det finns stora brister främst inom arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Nästan alla skyddsombud i undersökningen uppger att det åtminstone delvis bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen, men det är bara hälften som svarar att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöpolicy finns vanligen på plats, men färre än hälften (knappt 4 av 10) svarar att mål har antagits för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön – trots att det står uttalat i Arbetsmiljöverkets föreskrifter att detta ska göras.

Förbättringar krävs inom flera områden

Det systematiska arbetsmiljöarbetet brister främst inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, men även inom andra områden behövs förbättringar. De flesta svarar att riskbedömningar genomförs inför planerade förändringar, och att handlingsplaner upprättas, men uppföljningen haltar. I bara hälften av fallen följs handlingsplaner och åtgärder upp.

De flesta svarar att arbetet med arbetsmiljön bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, men de allra flesta anser att det inte finns en tydlig uppgiftsfördelning rörande arbetsmiljöarbetet.

Något förvånande är att bara 62 procent anger att arbetsförhållanden undersöks regelbundet, trots att det är grunden i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En majoritet av skyddsombuden anser dessutom att arbetsmiljöarbetet inte fungerar som en naturlig del i den övriga verksamheten.

Slutsatser SAM

- Det måste finnas en fungerande skyddskommitté på arbetsplatsen. Vår undersökning visar tydligt att förekomsten av skyddskommitté är en avgörande faktor för arbetsmiljöarbetet. Vi vet också att en god samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet är en förutsättning för ett lyckat arbetsmiljöarbete.
- Det krävs en tydligare uppgiftsfördelning och bättre uppföljning av åtgärder och handlingsplaner för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet ute på arbetsplatserna.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet måste integreras i ordinarie verksamhet; det fungerar inte att bedriva det som en separat uppgift vid sidan av den dagliga verksamheten. För att lyckas med det behöver hälso- och arbetsmiljöfrågor föras in i verksamheternas strategiska och ekonomiska beslut².

Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), handlar om arbetstider, arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Där slås också fast att arbetsgivaren måste ha tillräckliga kunskaper om hur man främjar en god arbetsmiljö inom dessa områden.

OSA måste prioriteras upp

Det finns flera orsaker till sjukfrånvaro på grund av arbetsrelaterad ohälsa. De vanligaste sedan flera år är muskel- och ledbesvär tillsammans med psykiska besvär som beror på sociala faktorer i arbetsmiljön och hur arbetet är organiserat. Trots vetskapen om detta tas inte organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön på lika stort allvar som fysiska arbetsmiljörisiker.

Typiska organisatoriska och sociala faktorer som förknippas med hälsa är antal anställda per chef, möjlighet att själv påverka hur arbetet läggs upp, och hur resurser i form av såväl antal anställda som materiella resurser samt befogenheter är anpassade till arbetsuppgifterna och arbetsmängden.

I vår undersökning är det dubbelt så vanligt att skyddsombuden bedömer den egna arbetsmiljön som dålig när vi frågar om organisatoriska och sociala förhållanden, jämfört med fysiska förhållanden. De anser också att cheferna har betydligt större kunskaper om hur man skapar en god fysisk arbetsmiljö än om organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor. Även skyddsombuden själva säger sig behöva mer utbildning främst inom organisatorisk och social arbetsmiljö.

När skyddsombuden får välja vilka tre områden (bland femton olika alternativ) de anser vara mest angelägna att jobba med på sin egen arbetsplats, för att få en bättre arbetsmiljö, rankas stress och arbetsbelastning överlägset högst. Av de sju områden som bedöms som mest angelägna är det fem som handlar om organisatoriska eller sociala arbetsmiljöfaktorer, som chefs- och ledarskapsfrågor samt arbetsorganisation och arbetsformer, trivsel/socialt klimat samt arbetstider. De andra två områdena är fysisk arbetsmiljö samt digital arbetsmiljö och teknisk utrustning.

² En metod att åstadkomma detta är att fastställa och redovisa nyckeltal för arbetsmiljön, även kallat hälsobokslut. Ett hälsobokslut är ett sätt att uppmärksamma ekonomiska konsekvenser av hälsa och ohälsa i en organisation. Med dess hjälp kan man jämföra utvecklingen över tid, jämföra sig med andra organisationer och upptäcka skillnader mellan avdelningar inom samma organisation.

Slutsatser OSA

- Organisatoriska och sociala arbetsförhållanden måste behandlas lika seriöst som andra faktorer med risk för ohälsa eller olyckor i arbetsmiljöarbetet. Det gäller till exempel arbetsbelastning, förläggning av arbetstid och kränkande särbehandling.
- Det är nu fem år sedan föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö infördes. Föreskrifterna behöver beläggas med effektiva sanktioner för att förbättra efterlevnaden av dem. Det skulle få fler arbetsgivare att bedriva ett systematiskt arbete som även omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Det bör införas hälsobokslut som mäter nyckeltal vad gäller sådant som arbetsbelastning, antal medarbetare per chef och tid för att utveckla ledarskapet. Det är faktorer med dokumenterat stor betydelse för att främja friska arbetsplatser och goda resultat. Med Hälsobokslut skulle arbetsmiljöfrågor behandlas tillsammans med frågor om verksamhetens uppdrag och budget, i ledningsgrupper, och inte vara en sidovagn som körs vid sidan av uppdrag och budget.

Friskfaktorer

Arbetsmiljöarbete handlar traditionellt om att man identifierar och förebygger risker för att undvika olyckor och sjukdom. Ett kompletterande sätt att ta sig an arbetet är att man främjar goda arbetsförhållanden som är hälsoskapande. Det är viktigt att även se till sådant som fungerar bra på arbetsplatsen och som kan bibehållas, förbättras eller förstärkas än mer. Att förebygga och att främja överlappar ofta varandra, och många insatser i arbetsmiljöarbetet täcker både friskfaktorer och riskfaktorer.

Sådant som får människor att trivas och må bra brukar kallas för friskfaktorer. Forskning visar att arbetsplatser med låg sjukfrånvaro ofta kännetecknas av följande friskfaktorer:

- god kommunikation i form av återkoppling mellan medarbetare och chefer
- delaktighet och möjlighet att påverka beslut
- närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap
- fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen
- hjälp med att prioritera arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning
- rehabiliteringsarbete för lång- och korttidssjukfrånvaro
- rättvis organisation (klara regler, respekt för alla och transparent organisation)
- goda möjligheter till kompetensutveckling för alla.

Slutsatser friskfaktorer

I vår undersökning fick skyddsombuden ange vilka tre områden (av de åtta som listas ovan) det fungerar bäst på deras arbetsplatser idag. Delvis skilde det sig mellan olika sektorer.

- Statlig sektor bör fokusera på att förbättra ledarskapet. En signifikant lägre andel skyddsombud inom statlig sektor valde de tre faktorer som

hamnade högst för övriga sektorer, nämligen ”god kommunikation i form av återkoppling mellan medarbetare och chefer”, ”delaktighet och möjlighet att påverka beslut” samt ”närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap”. Inom staten var det som fungerade bäst i stället ”ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen”

- Regionerna bör fokusera på att förbättra SAM i vardagen. Där valdes den friskfaktorn i signifikant lägre grad än inom andra sektorer. Istället var ”prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning” bland de tre vanligaste, till skillnad från i övriga sektorer. Regionernas resultat kan möjligtvis ha påverkats mer än övriga sektorer av att undersökningen gjordes under coronapandemin, då man delvis arbetade under mycket speciella förhållanden.

Utbildningsbehov

För att skyddsombuden ska kunna utföra sitt uppdrag har de rätt att få utbildning som bekostas av arbetsgivaren. Arbetsgivare och den fackliga organisationen ska tillsammans diskutera vilken utbildning skyddsombudet behöver och se till att utbildningen kommer till stånd. Ett skyddsombud har också långtgående rättigheter och befogenheter i sitt uppdrag. För att kunna fullgöra dessa på bästa sätt är det viktigt med arbetsmiljöutbildning som är aktuell för verksamhetsområdet.

Många skyddsombud saknar tillräcklig arbetsmiljöutbildning

Vår undersökning visar att en stor del av skyddsombuden inte har fått någon arbetsmiljöutbildning alls. Nästan en femtedel av alla skyddsombud uppger att de inte har någon utbildning alls eller bara har gått en halv dag eller mindre. Andelen med kort eller ingen utbildning är större bland nyblivna skyddsombud, men det är också en stor andel bland mer erfarna ombud som inte har den utbildning som de har rätt till³.

De områden som skyddsombuden i första hand anger att de behöver mer utbildning inom är liksom i tidigare undersökning organisatorisk och social arbetsmiljö. Det handlar i praktiken om hur man kommer till rätta med hög arbetsbelastning, hjälp med prioritering av arbetsuppgifter och förläggning av arbetstider, samt skapar ett gott samspel på arbetsplatsen.

Vikten av facklig anknytning

Överlägset vanligast är att skyddsombuden har gått en arbetsmiljöutbildning som arrangerats av fackförbunden. Det visar tydligt hur viktig den fackliga anknytningen är i förhållande till skyddsombudsuppdraget – utan den anknytningen skulle skyddsarbetet riskera att försämrats avsevärt. Det behöver man ha i åtanke när det från politiskt håll talas om att frikoppla skyddsombudsuppdraget från den fackliga anknytningen.

Slutsatser utbildningsbehov

- Se till att organisationen och arbetsformerna tillåter anställda att fortbilda sig. Det är viktigt inte minst för att möjliggöra en utveckling av verksamheten. Att nästan ett av fem skyddsombud lider brist på nödvändig utbildning för uppdraget är inte bra.

³ Bland de som varit skyddsombud i 1 till 2 år är det 17 procent som inte har någon utbildning alls inom ramen för sitt uppdrag. Bland de med 3–5 års erfarenhet av uppdraget är det ändå hela 18 procent som fått max en dags utbildning, varav 8 procent fått en halv dags utbildning eller ingen alls.

- Uppmuntra chefer och skyddsombud gå gemensamma utbildningar. Det är ofta värdefullt och gynnar samverkan i arbetsmiljöarbetet, då man lär sig av varandra och bidrar med olika infallsvinklar och erfarenheter.
- Erbjud utbildning inom området distansarbete. Skyddsombud inom samtliga sektorer önskar mer utbildning i OSA-frågor, men nytt är att många uppger ett lika stort behov av utbildning inom området distansarbete – i de fall man hör till privat eller statlig sektor, där en majoritet har arbetat hemifrån under pandemin. Inom de sektorerna är det till och med fler som säger sig behöva utbildning inom distansarbete än i grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket däremot är högre prioriterat bland dem som till största del fortsatt arbetar på ordinarie arbetsplatser under pandemin.
- Se arbetsmiljöutbildning som en investering. Den tid och de pengar som läggs på såväl arbetsmiljöutbildningar som arbetsmiljöarbetet generellt är en kostnad bara på mycket kort sikt – på längre sikt är det en investering både i hälsa och hållbar produktivitet. En internationell studie⁴ visar dessutom att varje satsad krona på prevention ger två kronor tillbaka.

Socialt stöd och möjlighet att avsätta tid

Skyddsombuden har rätt att ta den tid i anspråk som krävs för att fullgöra uppdraget. Trots det uppger nästan 4 av 10 skyddsombud att de inte har tillräckligt med tid för sitt uppdrag. Svårast att få tid är det i kommunerna, men även inom staten – som ändå ligger bäst till – uppger nära var fjärde skyddsombud att de inte har tillräckligt med tid för sitt uppdrag.

Skyddsombuden behöver både stöd och tid för sitt uppdrag

Skyddsombuden har inte alltid en lätt uppgift. Trots begränsat med tid för uppdraget och otillräcklig utbildning och stöd ska de verka för att kollegornas arbetsmiljö förbättras och utvecklas. För att kunna fullgöra uppdraget behöver skyddsombuden stöd från såväl chefer som kollegor i sitt arbete, men så är inte alltid fallet.

Inom statlig sektor anger 20 procent av skyddsombuden att chefen inte har tid, medan snittet för samtliga sektorer är 16 procent. Totalt 14 procent av skyddsombuden uppger att de har litet eller inget stöd från chefen. En majoritet, drygt 60 procent, upplever ändå att de har ett gott stöd i uppdraget från sin chef, men något färre inom regionerna.

Det är inte vanligt med negativ särbehandling av skyddsombud, men det förekommer. Den vanligaste formen är att man upplevt en sämre löneutveckling till följd av sitt uppdrag – i snitt åtta procent anger att de i sitt uppdrag blivit utsatt för negativ särbehandling i form av sämre löneutveckling. Två procent har upplevt att de i sitt uppdrag har särbehandlats negativt genom förändrade arbetsuppgifter eller sämre schemaläggning. Inom statlig sektor är det något fler skyddsombud som uppger sämre löneutveckling, och som anger att de fått förändrade/sämre arbetsuppgifter.

4 (ISSA, 2011)

Slutsatser om stöd och tid

De fackliga organisationerna har, tillsammans med arbetsgivarna, en utmaning i att även framöver få personer att ställa upp på uppdraget som skyddsombud. Det behövs en tydlig markering av vikten av en god arbetsmiljö och ett systematiskt arbetsmiljöarbete där skyddsombuden med sin kompetens är en självklar tillgång.

Under pandemin har det varit svårare för dem som har behövt vara på sina arbetsplatser att på ett tillfredsställande sätt kunna utföra sina uppdrag som skyddsombud än vad det har varit för dem som har arbetat på distans.

- Se arbetsmiljöutbildning som en investering – en god arbetsmiljö kan bidra till att både verksamheten och de anställda utvecklas. För det enskilda skyddsombudet är det viktigt att se att uppdraget även innebär en breddning och en kompetensutveckling som kan vara till fördel i det framtida yrkeslivet.
- Engagera ledningen i arbetsmiljöarbetet. Det är en förutsättning för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bli en integrerad del av verksamheten och få den status och de resurser som krävs.
- Se vikten av ett engagerat och kunnigt skyddsombud. Skyddsombuden bidrar med ovärderlig kunskap utifrån sina och sina kollegors erfarenheter, en kunskap som annars inte alltid skulle komma till arbetsgivarens kännedom. Skyddsombuden bidrar också till att driva arbetsmiljöarbetet framåt.

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 13 fackförbund med över 1,4 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, regioner, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se

TCO

Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

