



Sifs och HTFs arbetsmiljöbarometer 2007

SIFS OCH HTFS ARBETSMILJÖBAROMETER



2007/OKTOBER

Innehållsförteckning

1. Bakgrund och syfte	3
2. Genomförande och grunddata	3
Skydds-/arbetsmiljöombud.....	3
Medlemmar (Sif)	4
3. Undersökning Skydds-/arbetsmiljöombud (fast del)	5
Sammanfattning	5
Kommentarer.....	6
3.1 Lagar, avtal och arbetsmiljö samt rollen som skydds-/arbetsmiljöombud.....	7
3.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (bild 1-7)	7
Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete	7
Risk- och konsekvensbedömningar.....	9
Dokumenterade rutiner	12
3.1.2 Företagshälsovård, rehabilitering samt anmälan om misstänkt arbetsskada (bild 8-11)	
Företagshälsovård.....	14
Rehabilitering samt anmälan om misstänkt arbetsskada.....	15
3.1.3 Lokal överenskommelse/Arbetsmiljöavtal (bild 12-13)	17
3.1.4 Arbetstid (bild 14-15).....	18
3.1.5 Arbetsplatsens utformning (bild 16)	20
3.1.6 Bedömning av arbetsmiljön på arbetsplatsen (bild 17-19).....	21
3.1.7 Arbetsmiljöutbildning (bild 20-22)	23
3.2 Belastningsbesvär ur ett skydds-/arbetsmiljöombudsperspektiv	26
3.2.1 Stillasittande tjänstemän (bild 23).....	26
3.2.2 Undersökningar för att identifiera belastningsrisker (bild 24-25).....	27
3.2.3 Bedömning, handlingsplaner och uppföljning (bild 26-29)	28
3.2.4 Samverkan om belastningsbesvär (bild 30)	30
3.2.5 Kunskap om belastningsbesvär (bild 31-33).....	31
3.2.6 Företagshälsovården samt anmälan om misstänkt arbetsskada (bild 34-36)	33
4. Undersökning Sif-medlemmar (spaningsdel)	35
4.1 Belastningsbesvär ur ett medlemsperspektiv	35
Sammanfattning	35
Kommentarer.....	35
4.1.1 Tid vid dator (bild 37)	37

4.1.2 Synundersökning (bild 38)	38
4.1.3 Besvär i rörelseorganen (bild 39-43).....	39
4.1.4 Undersökning av belastningsrisker (bild 44-47)	41
4.1.5 Utrustning, paus/rast och högt tempo (bild 48-51)	43
4.1.6 Kunskap om belastningsbesvär samt tillgång till arbetsmiljöombud (bild 52-55).....	45
5 Lästips	48
Material från Sif:	48
Material från HTF:	48

1. Bakgrund och syfte

Medlemmarnas arbetsmiljö är en mycket viktig fråga för både HTF och Sif. Målsättningen är att våra medlemmar ska kunna må bra på och av arbetet. Detta innebär en arbetsmiljö som främjar hälsa och utveckling hos alla medarbetare.

Syftet med Arbetsmiljöbarometern är att HTF och Sif ska få en tydligare bild av hur skydds-/arbetsmiljöombuden (Sif använder benämningen arbetsmiljöombud på sina skyddsombud) och medlemmarna uppfattar arbetsmiljön på sina arbetsplatser och hur de anser att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Genom att få mer kunskap om situationen för förbundens skydds-/arbetsmiljöombud och medlemmar är tanken att bl.a. kunna utveckla stödet i arbetet med att förbättra arbetsmiljön på våra arbetsplatser.

Sif genomförde Arbetsmiljöbarometern för första gången år 2006. Detta år, 2007, är Arbetsmiljöbarometern en samproduktion mellan Sif och HTF och omfattar därmed en mycket stor del av privata näringslivets tjänstemän i Sverige. Genom att genomföra återkommande mätningar kommer vi att kunna följa våra skydds-/arbetsmiljöombuds bedömning av och våra medlemmars upplevelse av sin arbetsmiljö över tid; förändringar, trender och viktiga områden kommer att synliggöras.

Arbetsmiljöbarometern består av två delar: En fast del med frågor som huvudsakligen är desamma varje mätning. Denna del riktar sig alltid till HTFs och Sifs skydds-/arbetsmiljöombud. Syftet är att kunna följa förändringar och trender inom arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet över tid. Skydds-/arbetsmiljöombudens bedömningar är extra värdefulla i sammanhanget eftersom de är arbetstagarnas representant i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. I år är ett särskilt tema i undersökningen belastningsbesvär hos tjänstemän.

Utöver den fasta delen ingår även en "Spaningsdel" i barometern. Spaningsdelen tar fasta på olika viktiga och intressanta utvecklingsområden och aktuella frågeställningar med koppling till arbetsmiljön och varierar därför mellan åren. Målgrupp för denna del kommer således också att variera beroende på vad som ska undersökas. I årets upplaga av Arbetsmiljöbarometern handlar spaningsdelen om hur medlemmarna upplever problem med belastningsbesvär och vilken möjlighet de har att anpassa arbetssituationen så att belastningsbesvär kan undvikas. Spaningsdelen av undersökningen har genomförts endast av Sif.

2. Genomförande och grunddata

Under perioden 21/8 – 7/9 2007 skickades webbenkäter till målgrupperna "Skydds-/arbetsmiljöombud" och "Medlemmar". Två påminnelser skickades ut under denna period till de personer som ännu ej hade svarat. Svarsdatabasen stängdes v. 36.

Skydds-/arbetsmiljöombud

I gruppen skydds-/arbetsmiljöombud skickades enkäten till alla registrerade skydds-/arbetsmiljöombud och huvudskydds-/arbetsmiljöombud med angiven e-postadress i HTFs och Sifs medlemsregister.

- Bruttourval: 1076 (HTF) respektive 3532 (Sif) personer, varav 955 respektive 3075 hade fungerande e-postadresser.
- Svarsfrekvens var 71 % (HTF) respektive 55 % (Sif) d.v.s. $680 + 1690 = 2370$ pers.

De svarande skydds-/arbetsmiljöombuden fördelar sig enligt följande:

- Kön: män (56 %) och kvinnor (44 %). HTF: män (39 %) och kvinnor (61 %). Sif: män (62 %) och kvinnor (38 %).
- Ålder: Medelåldern är 47 år.
- Utbildning: 57 % har gymnasieutbildning och 29 % någon form av högskoleutbildning.
- Arbetstid: 10 % av skydds-/arbetsmiljöombuden arbetar deltid, resten heltid. Av de kvinnliga ombuden är det 20 % som arbetar deltid, av de manliga 3 %.
- Tid som skydds-/arbetsmiljöombud: Den största gruppen, (49 %), har varit skydds-/arbetsmiljöombud mellan 1-5 år. 14 % har varit det i mindre än 1 år och 32 % i mer än 5 år. Här finns ett tydligt samband mellan ålder och tid man innehaft sitt uppdrag. Högre ålder = längre tid som skydds-/arbetsmiljöombud.
- Antal anställda på arbetsplatsen:

	1-19 anställda	20-99 anställda	100+ anställda
HTF	38 %	37 %	25 %
Sif	14 %	36 %	49 %
Alla	21 %	36 %	43 %

När det gäller representativiteten i materialet så finns naturligtvis ett bortfall, dels de som saknar e-postadress och därmed inte finns med i urvalet och dessutom de som inte besvarat webbenkäten. Beträffande HTFs skyddsombud är bortfallet kontrollerat vad gäller kön, ålder, avdelning och arbetsplatsens storlek. (HTF:s medlemsstatistik används som jämförelsegrund). Beträffande Sif anser vi även här att bortfallet kan anses som slumpmässigt. Sifs svarsandelar på många av frågorna är mycket stabila jämfört med föregående mättillfälle.

Medlemmar (Sif)

I spaningsdelen skickades enkäten till ett slumpmässigt urval av medlemmar med registrerad e-postadress i Sifs medlemsregister, 250 st/avdelning.

- Bruttourval medlemmar: 4988 personer, varav 4150 hade fungerande e-postadresser.
- Svarsfrekvens var 44 % (1847 st.).

De svarande medlemmarna fördelar sig enligt följande:

- Kön: män (47 %) och kvinnor (53 %).
- Åldersgrupper: <29 år (11 %), 30-39 år (31 %), 40-49 år (29 %), 50-59 år (22 %), >60 år (7 %).
- Utbildning: 50 % har gymnasieutbildning och 43 % någon form av högskoleutbildning.
- Arbetstid: 94 % arbetar heltid, 91 % av kvinnorna och 98 % av männen.
- Antal år i företaget: 56 % har arbetat 6 år eller mer i nuvarande företag.
- Antal anställda på arbetsplatsen: 1-19 anställda (18 %), 20-99 anställda (32 %), 100+ anställda (47 %).

3. Undersökning Skydds-/arbetsmiljöombud (fast del)

Arbetsmiljön är inget som ändras över en dag. Arbetet med vår arbetsmiljö är långsiktigt och ger ibland utdelning här och nu, ibland längre fram i tiden. Därför kan man inte alltid räkna med stora förändringar i årliga mätningar, men kan efter hand se en utveckling över tid, eventuella trender och tendenser. Viktigt är att tänka på att den bild som skydds-/arbetsmiljöombuden förmedlar inte täcker alla våra arbetsplatser. Skydds-/arbetsmiljöombuden kan vara ojämnt fördelade över olika branscher, ofta på grund av variation i arbetsplatsernas storlek och de kompletteras därför av våra regionala skydds-/arbetsmiljöombud, som inte finns med i denna undersökning. Undersökningen riktad till skydds-/arbetsmiljöombuden fokuserar till stora delar på hur arbetsmiljöarbetet bedrivs på arbetsplatsen och vilka förutsättningar de har för sitt uppdrag, även om det här naturligtvis också finns mer allmänna bedömningar av tjänstemännens arbetsmiljö.

När vi skriver ombud i denna rapport menar vi endast skyddsombud/arbetsmiljöombud, inte andra fackliga förtroendevalda. Alla siffror som står inom parentes är Sifs resultat från förra året. När vi i beskrivningarna av diagrammen använder uttrycket "fullt ut" innebär det att frågan besvarats med "Ja".

Sammanfattning

- 54 % av ombuden uppger att det på deras arbetsplats bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete (HTF 42 % och Sif 58 %).
- Inför planerade förändringar gör endast 22 % risk- och konsekvensbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv (HTF 14 % och Sif 24 %).
- 31 % av ombuden uppger att deras arbetsplats har dokumenterade rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- 87 % anser att de anställda har tillgång till företagshälsovård (HTF 80 % och Sif 90 %).
- 39 % uppger att man på arbetsplatsen arbetar aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering efter sjukskrivningar (HTF 31 % och Sif 42 %).
- 36 % har en lokal överenskommelse om samverkan mellan fack och arbetsgivare gällande arbetsmiljöfrågor.
- 43 % av ombuden bedömer att alla anställda på deras arbetsplatser själva kan påverka arbetstidens förläggning (HTF 30 % och Sif 48 %).
- 54 % av ombuden tar inte del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/ jourtid/mertid (HTF 59 % och Sif 52 %).
- 23 % av ombuden har aldrig genomgått någon arbetsmiljöutbildning (HTF 32 % och Sif 20 %).
- Det genomförs årliga undersökningar för att identifiera risker vid tjänstemännens egna arbetsplatser i syfte att förebygga belastningsbesvär anser:
 - 27 % av ombuden när det gäller fysiska risker (HTF 21 % och Sif 29 %).
 - 18 % av ombuden när det gäller psykosociala risker (HTF 15 % och Sif 20 %).
- 22 % av ombuden menar att på deras arbetsplats tar arbetsgivaren fram en skriftlig handlingsplan med åtgärder för att ta bort/minska både de fysiska och psykosociala belastningsriskerna man upptäcker för tjänstemännen.
- På dessa arbetsplatser anser 96 % av ombuden att handlingsplanens åtgärder också genomförs i någon utsträckning och 86 % av dessa att arbetsgivaren också följer upp, helt eller delvis, att åtgärderna fått avsedd verkan.

- Kunskap/Utbildning som omfattar hur man förebygger belastningsbesvär för tjänstemän bedömer:
57 % av ombuden att de flesta tjänstemännen på arbetsplatsen fått.
16 % av ombuden att de flesta cheferna på arbetsplatsen fått (50 % av ombuden vet inte om cheferna gått sådan utbildning).
26 % av ombuden att de flesta ombuden på deras arbetsplats fått.
Andelen med utbildning är störst på de största arbetsplatserna.

Kommentarer

”Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.” AFS 2001:1, 3§

Mycket av det vi undersökt här är kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet, hur det fungerar och utövas på de arbetsplatser där våra skydds-/arbetsmiljöombud verkar. Föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet är central och ett gott stöd i det praktiska arbetsmiljöarbetet. Trots detta är det bara drygt hälften av alla svarande som uppger att det fullt ut bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. När vi sedan studerar de olika delarna som ska ingå i ett systematiskt arbetsmiljöarbete, som i många frågor handlar om saker som är obligatoriskt, så ser vi brister eller kanske en stor förbättringspotential.

Arbetsplatsens storlek uppvisar ett tydligt samband med i vilken utsträckning det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs, ju större arbetsplats desto vanligare är det att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Även många andra frågor, såsom tillgång till företagshälsovård, rehabilitering och anpassning, påverkas på samma sätt av arbetsplatsens storlek. Även för ombudets egen utveckling och utbildning spelar arbetsplatsens storlek roll, ombud på större arbetsplatser får i högre grad utbildning och fler dagars utbildning.

En slutsats måste därför bli att arbetsgivarparterna och facken måste få fler arbetsplatser och företag att tillämpa ett systematiskt arbetsmiljöarbete och detta gäller särskilt små och medelstora företag. Vi måste också uppmärksamma de små arbetsplatsernas behov av kompetens och stöd, och se till att det skapas förutsättningar även för anställda på de mindre arbetsplatserna att få tillgång till företagshälsovård.

Resultatet rörande belastningsbesvär i denna undersökning pekar återigen på ett antal brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet när det gäller undersökningar, bedömning, gradering och dokumentation. Det brister också i samverkan med ombuden och angående kunskap/utbildning. Tydligt är också att det fortfarande är så att vi i högre grad kopplar belastningsbesvär till vår fysiska arbetsmiljö och inte tar in helhetsbilden med andra risker av t.ex. psykosocial karaktär. Vi bör fokusera mer på kopplingen mellan den psykosociala arbetsmiljön och uppkomsten av belastningsbesvär. Undersökningen ger också uttryck för att vi tydligare måste arbeta för att öka ombudens delaktighet och skapa en god samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

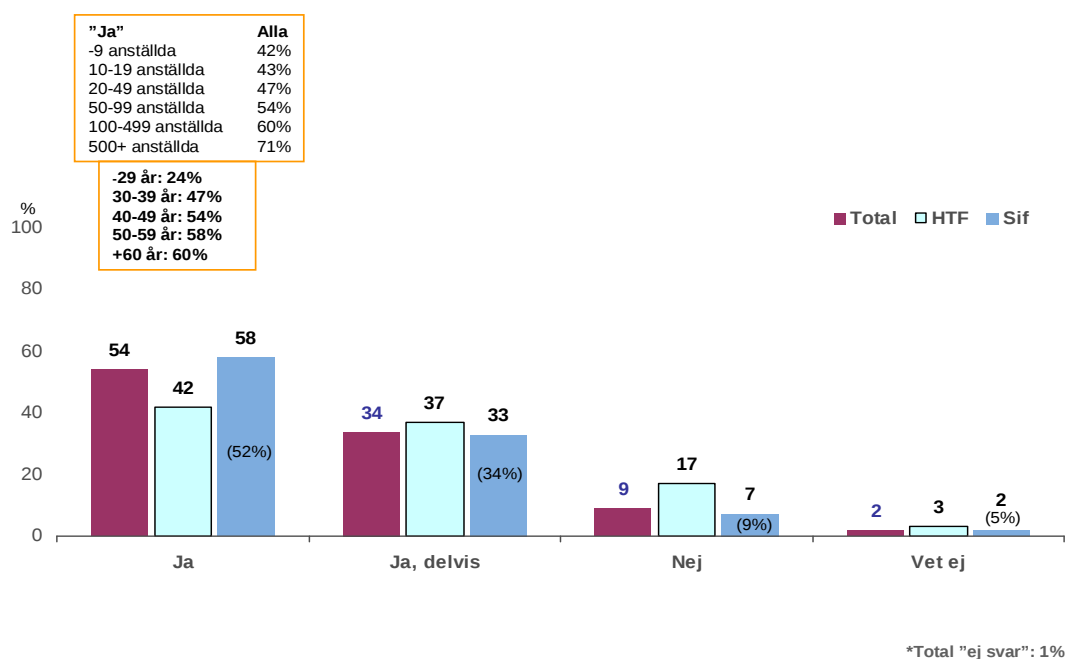
3.1 Lagar, avtal och arbetsmiljö samt rollen som skydds-/arbetsmiljöombud

3.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (bild 1-7)

Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete

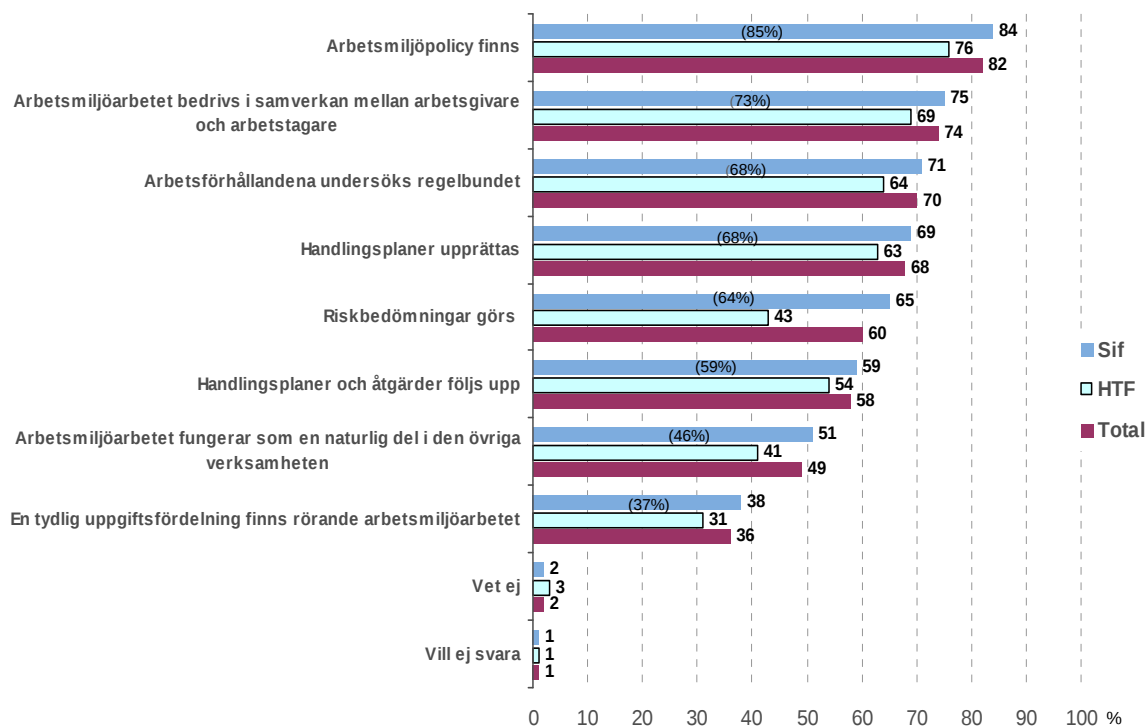
Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 1: Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?



Bas: Bedriver SAM, 2047 IP (HTF 535 IP, Sif 1512 IP)

Bild 2. Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats



Drygt hälften av alla svarande uppger att det fullt ut bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Det finns en stor skillnad mellan Sifs och HTFs svar. Sifs arbetsmiljöombud uppger i högre utsträckning att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs (58 % jämfört med 42 %). För Sifs del har det skett en positiv utveckling med 6 procentenheter från föregående år. 43 % uppger att det delvis eller inte alls bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsplatsens storlek uppvisar ett tydligt samband med i vilken utsträckning det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs, ju större arbetsplats desto vanligare är det att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Även åldern visar på ett tydligt samband, äldre svarande uppger i högre utsträckning än yngre att det på arbetsplatsen bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

De som svarar att det i någon utsträckning (svarat ja/ja delvis) bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen, har sedan fått uppge hur arbetet bedrivs på deras arbetsplatser. Minst vanligt är att man anser att det finns en tydlig uppgiftsfördelning rörande arbetsmiljöarbetet, 36 %. Hälften av de svarande uppger att arbetsmiljöarbetet fungerar som en naturlig del i den övriga verksamheten och andelen som uppger att handlingsplaner upprättas är 68 %. Det alternativ som skiljer sig tydligast mellan förbunden är om riskbedömningar görs, där 43 % av HTFs skyddsombud uppger detta jämfört med 65 % av Sifs arbetsmiljöombud.

Sammanfattande kommentarer

Att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete är ett lagkrav för alla arbetsgivare och är dessutom grunden i arbetet med att uppnå en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Systematiskt arbetsmiljöarbete är en mycket viktig fråga för facket att arbeta med. Eftersom det bedrivs i lägre grad på de mindre arbetsplatserna, är det särskilt viktigt att stötta just dessa i att komma igång med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är också viktigt att komma ihåg att arbetsgivaren är skyldig att anlita företagshälsovården när man inom den egna organisationen inte har kompetens att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet.

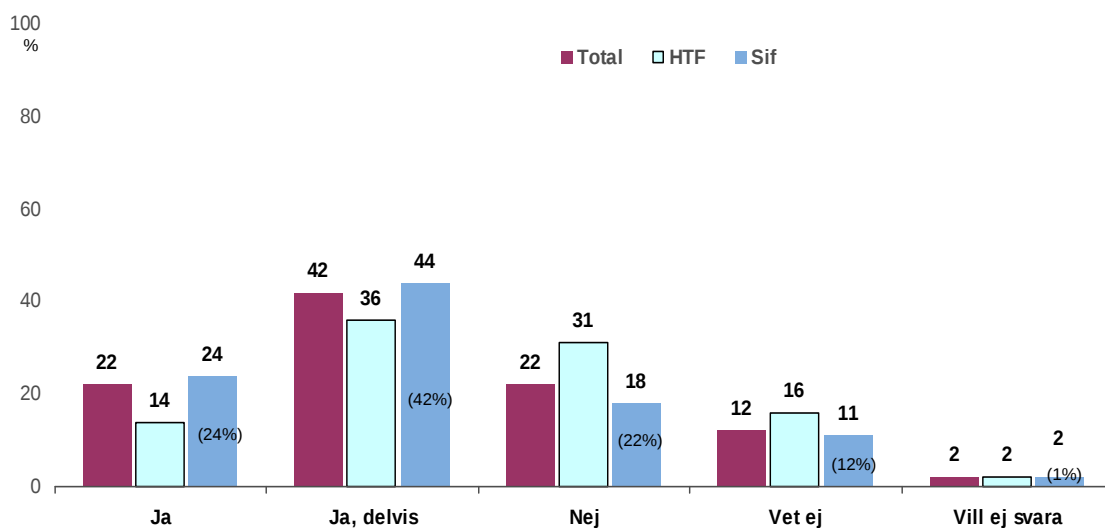
Enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete ska en handlingsplan finnas på alla företag oavsett storlek, i undersökningen uppger en tredjedel av ombuden att detta saknas. Andelen som anser att en tydlig uppgiftsfördelning finns, uppgår bara till en tredjedel av ombuden. Om handlingsplan saknas och uppgiftsfördelningen är otydlig finns inte heller grunden för ett systematiskt arbetsmiljöarbete. För att arbetsmiljöarbetet ska fungera tillfredsställande behöver det vara en lika naturlig del av verksamheten, som ex. budgetering och uppföljning av ekonomin, endast hälften av ombuden uppger detta.

Sammantaget pekar svaren på tydliga brister beträffande det systematiska arbetsmiljöarbetet, både angående omfattningen och kvalitén.

Risk- och konsekvensbedömningar

Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

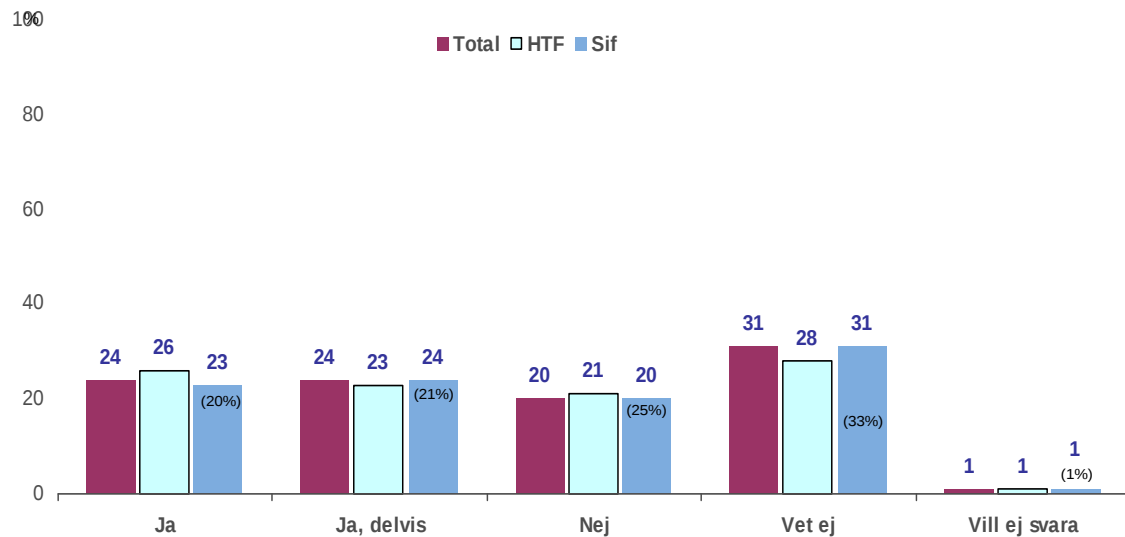
Bild 3: Genomförs det risk- och konsekvensbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?



*Total "ej svar": 2%

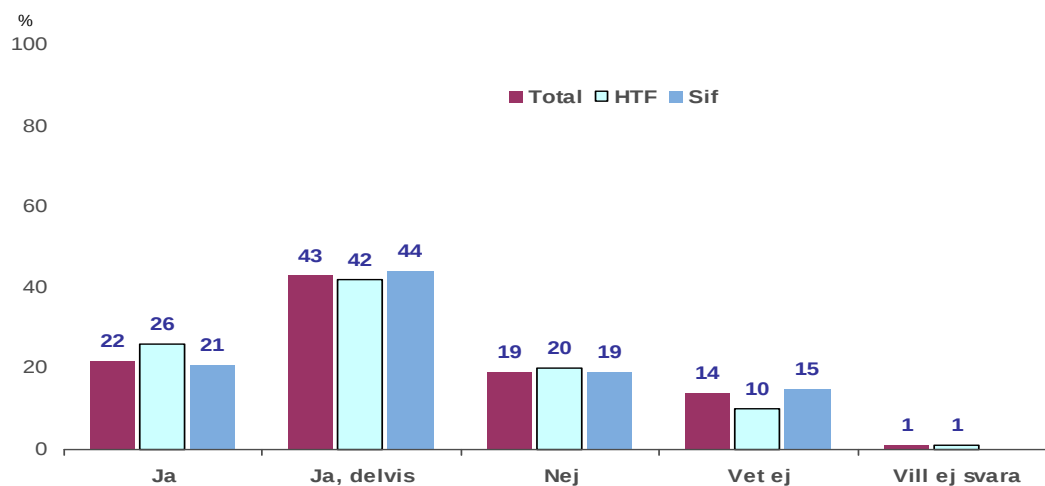
Bas: Genomför risk- och konsekvensbedömningar 1506 IP (HTF 345 IP, Sif 1161 IP)

Bild 4: Har genomförda risk- och konsekvensbedömningar tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder som kön, etnicitet, religion, funktionshinder och/eller sexuell läggning? (Ex. innebär en planerad förändring en större risk för personer med funktionshinder?)



Bas: Genomför risk- och konsekvensbedömningar 1506 IP (HTF 345 IP, Sif 1161 IP)

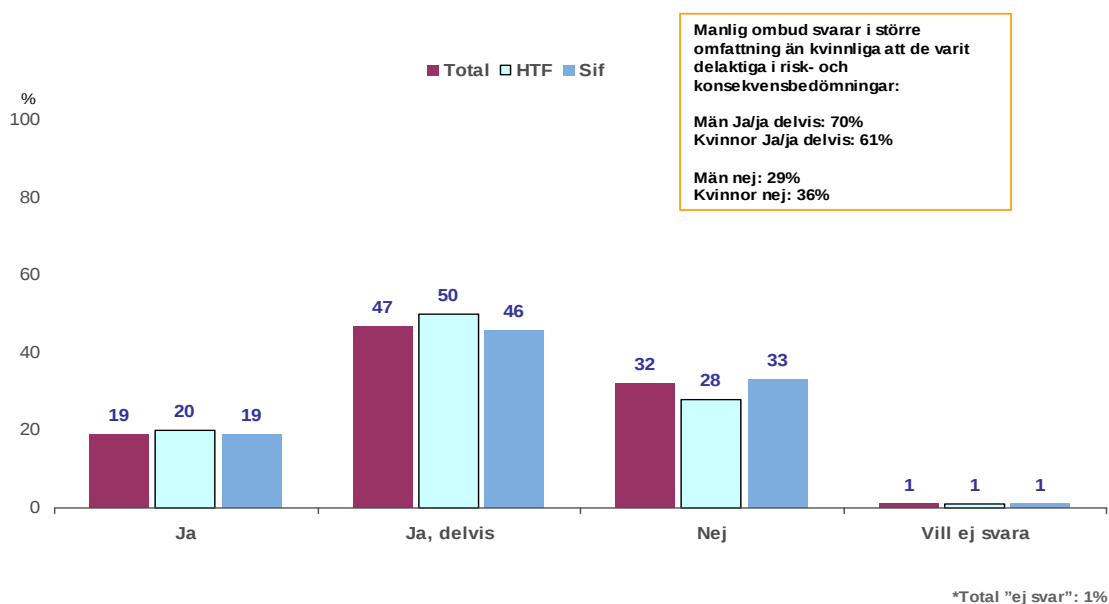
Bild 5: Har genomförda risk- och konsekvensbedömningar tagit hänsyn till olika psykosociala riskkällor? (Ex. stor arbetsmängd/högt arbetstempo, bristande inflytande över den egna arbetssituationen, otydligt ledarskap, dåliga relationer)?



*Total "ej svar": 1%

Bas: Genomför risk- och konsekvensbedömningar 1506 IP (HTF 345 IP, Sif 1161 IP)

Bild 6: Har du som skydds-/arbetsmiljösombud varit delaktig i dessa risk- och konsekvensbedömningar?



Drygt en femtedel av de svarande uppger att det fullt ut genomförs risk- och konsekvensbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på arbetsplatsen. 64 % uppger att det delvis eller inte alls genomförs. Det finns en relativt stor skillnad mellan Sifs och HTFs svar. Sifs arbetsmiljöombud uppger i högre utsträckning att risk- och konsekvensbedömningar genomförs inför planerade förändringar (24 % jämfört med 14 %). Det är vanligast att dessa bedömningar genomförs på de största arbetsplatserna, med 500 eller fler anställda.

Av de ombud som svarar att det i någon utsträckning genomförs risk- och konsekvensbedömningar (svarat ja/ja delvis) uppger 24 % att bedömningarna fullt ut tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder som kön, etnicitet, religion, funktionshinder och/eller sexuell läggning. 22 % anger att bedömningarna fullt ut tagit hänsyn till olika psykosociala riskkällor (t.ex. stor arbetsmängd/högt arbetstempo, bristande inflytande över den egna arbetssituationen, otydligt ledarskap, dåliga relationer). 44 % uppger att man delvis eller inte alls tagit hänsyn till diskrimineringsgrunder i bedömningarna och motsvarande andel för psykosociala riskkällor är 62 %. Många ombud vet överhuvudtaget inte ifall detta görs, särskilt inte beträffande hänsyn till olika diskrimineringsgrunder.

Rörande ombudens delaktighet i dessa risk- och konsekvensbedömningar uppger en femtedel av de svarande att man fullt ut varit delaktig. 79 % av ombuden uppger att de delvis eller inte alls varit delaktiga. Manliga ombud uppger i större omfattning än kvinnliga att de varit delaktiga vid bedömningarna.

Sammanfattande kommentarer

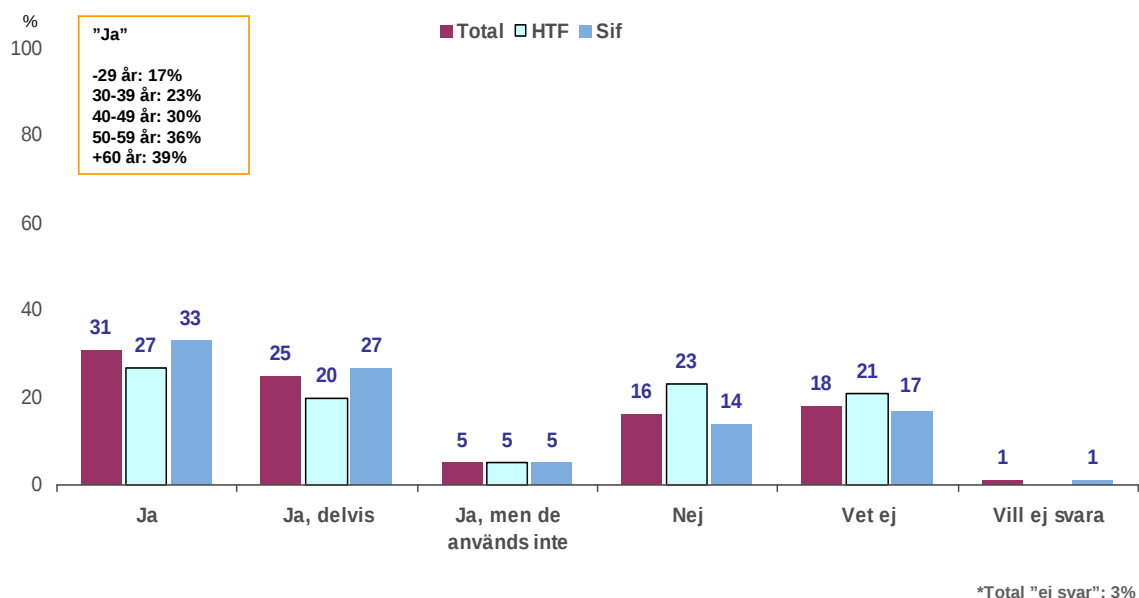
En viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och en förutsättning för att kunna ta fram handlingsplaner, är att risk- och konsekvensbedömningar genomförs. Därför är det oroande att så pass många ombud uppger att detta inte sker. Av svaren framgår dessutom att man i alltför låg grad tar hänsyn till psykosociala riskkällor och olika diskrimineringsgrunder i sina risk- och konsekvensbedömningar. Ökad kunskap kring risk- och konsekvensbedömningar behövs generellt, men särskilt vad gäller dessa typer av risker i arbetsmiljön.

Arbetsgivaren har en skyldighet att samverka med ombudet kring risk- och konsekvensbedömningar, redan vid planeringsstadiet av en förändring. Det räcker inte att ombudet endast är delvis delaktig i arbetet, utan ska vara det till fullo. Det är därför anmärkningsvärt att 79 % av ombuden uppger att de endast delvis eller inte alls har varit delaktiga vid bedömningarna. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Det är en mycket viktig facklig fråga att arbeta för att öka ombudens delaktighet, och vara med och skapa förutsättningar för en god samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Dokumenterade rutiner

Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 7: Finns det på din arbetsplats dokumenterade rutiner som beskriver hur undersökning och riskbedömning av arbetsplatser och arbetsförhållanden skall genomföras, hur handlingsplaner skall tas fram och hur uppföljning av åtgärder skall gå till (vad som skall göras, när och hur det skall göras och av vem)?



Dokumentation för de rutiner som beskriver hur man ska gå tillväga i det systematiska arbetsmiljöarbetet finns fullt ut på knappt en tredjedel av de undersökta arbetsplatserna. 16 % anger att någon sådan dokumentation inte finns alls och nästan en femtedel uppger att de inte

vet. Vad gäller dokumenterade rutiner utmärker sig de riktigt stora arbetsplatserna, där dokumentation är vanligare förekommande. Uppfattningen skiljer sig också mellan olika åldrar. Ju äldre ombudet är, i desto högre grad uppger man att dokumentation om rutiner kring systematiskt arbetsmiljöarbete finns på arbetsplatsen.

Ombuden har också svarat på om rutinerna omfattar tjänstemän som arbetar på andra arbetsplatser/arbetsställen. En fjärdedel uppger att man inte har några tjänstemän som arbetar på andra arbetsplatser/arbetsställen. HTFs skyddsombud anger detta i större utsträckning än Sifs arbetsmiljöombud. En fjärdedel av de svarande uppger att de inte vet om rutinerna omfattar dessa tjänstemän. En femtedel anger att rutinerna fullt ut omfattar tjänstemännen på andra arbetsplatser/arbetsställen.

Sammanfattande kommentarer

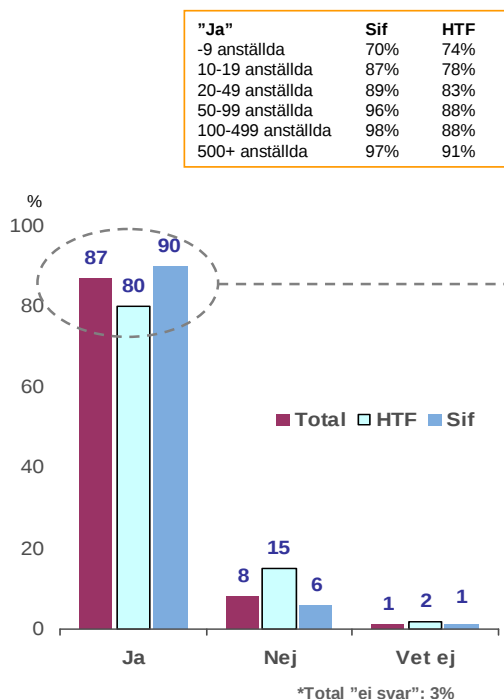
Dokumenterade rutiner är en förutsättning för att kunna få stabilitet och kontinuitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det underlättar för en ny eller utomstående att kunna följa arbetet och ger också möjligheter att följa upp arbetet. Rutinerna behöver inte vara omfattande, men de bör ge besked om när, hur och av vem det systematiska arbetet ska genomföras samt vilka som ska medverka. Den skriftliga dokumentationen ska vara ett hjälpmedel i arbetet och bör därför tas fram av arbetsgivaren och arbetstagarna/ombuden i samverkan. Den ska vara lätt att förstå och anpassas till verksamhetens behov och förutsättningar. Resultatet av undersökningen visar att dokumentationskravet enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete sannolikt inte uppfylls i tillräcklig utsträckning. Detta gäller i högre grad på de mindre arbetsplatserna.

Det är uppseendeväckande att en fjärdedel av ombuden inte vet om rutinerna även omfattar tjänstemän på andra arbetsplatser/arbetsställen. Resultatet visar att mer kunskap behövs om i vilken grad dessa tjänstemän omfattas av den egna arbetsgivarens rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Risken är att de inte omfattas i tillräcklig utsträckning.

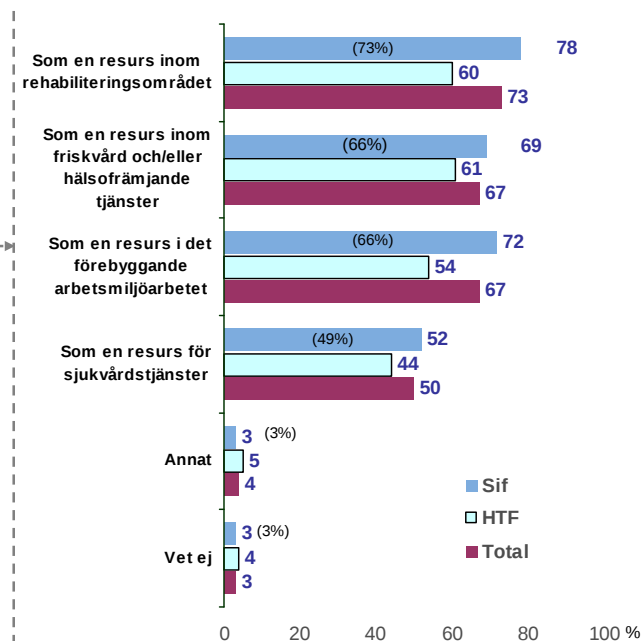
3.1.2 Företagshälsovård, rehabilitering samt anmälan om misstänkt arbetsskada (bild 8-11)

Företagshälsovård

Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)
Bild 8: Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande?



Bas: Har företagshälsovård, 2063 IP (HTF 543 IP, Sif 1520 IP)
Bild 9: Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande, används på din arbetsplats



87 % av ombuden uppger att de anställda på deras arbetsplats har tillgång till företagshälsovård eller motsvarande. Sifs arbetsmiljöombud anger detta i högre utsträckning. Tillgången till företagshälsovård är mycket lägre på arbetsplatser med få anställda. Företagshälsovården används framför allt som en resurs/tjänst inom rehabiliteringsområdet (73 %), i det förebyggande arbetsmiljöområdet (67 %) samt inom friskvård och/eller hälsofrämjande tjänster (67 %). Hur många av dessa olika tjänster de anställda på en arbetsplats omfattas av framgår dock inte av svaren.

Sammanfattande kommentarer

Enligt ombudens bedömning omfattas en stor del av de anställda av företagshälsovård eller motsvarande, men däremot framgår inte av svaren vad de omfattas av och i vilken utsträckning de har möjlighet att nyttja denna resurs. Eftersom tillgången varierar så tydligt med antalet anställda på arbetsplatsen är det viktigt att påpeka att det måste skapas förutsättningar även för anställda på de mindre arbetsplatserna att få tillgång till företagshälsovård.

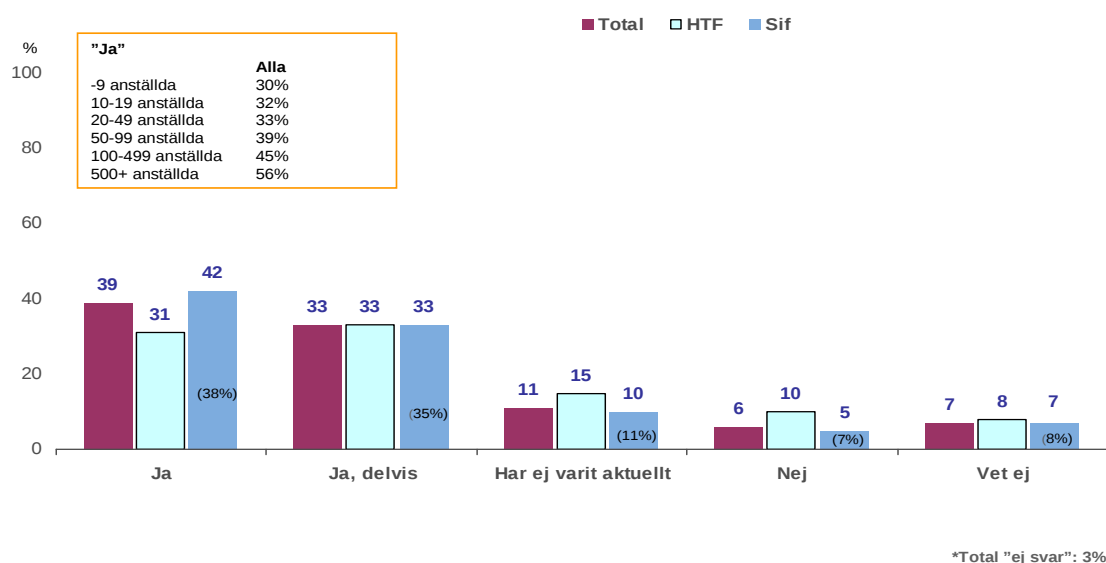
I jämförelse med förra året (Sif) används företagshälsovården i något större utsträckning när det gäller förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering, vilket är glädjande då Sif anser

att detta är företagshälsovårdens viktigaste uppgifter. Företagshälsovården används i störst utsträckning i rehabiliteringsarbetet, Sifs önskemål är dock att mer resurser läggs på det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Rehabilitering samt anmälan om misstänkt arbetsskada

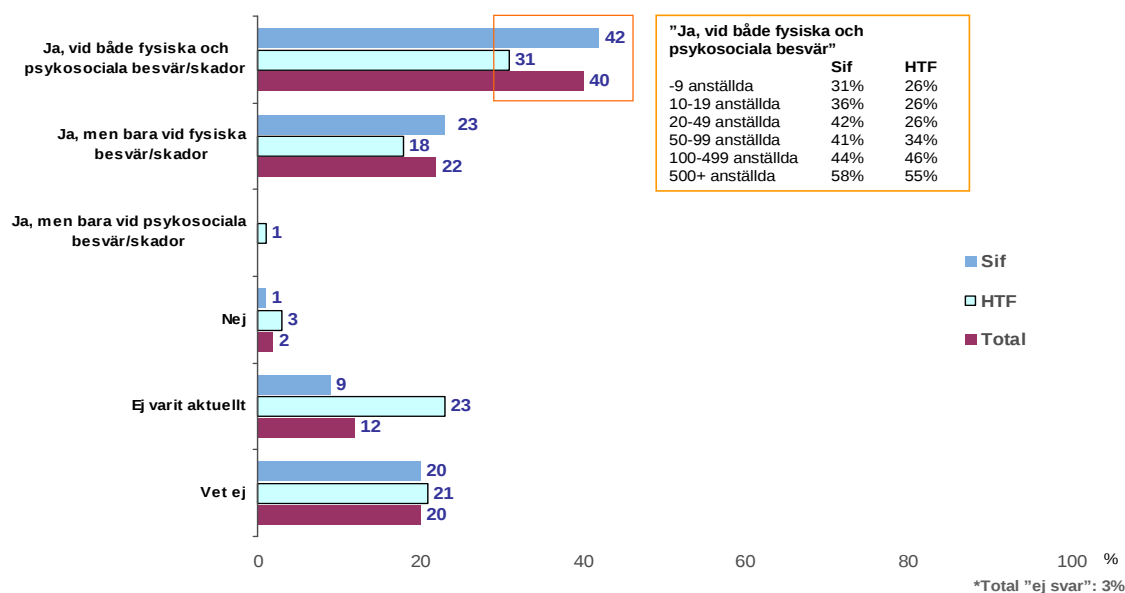
Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 10: Arbetas det aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning på din arbetsplats?



Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 11: Görs det på din arbetsplats anmälan till Försäkringskassan vid en misstänkt arbetsskada? Med arbetsskada menas olycka till och från arbetet, arbetsolycka eller annan skadlig inverkan i arbetet (arbetssjukdom)?



39 % av ombuden uppger att det (fullt ut) arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning. Det är framför allt ombud på de större arbetsplatserna som anger detta. Lika många (39 %) uppger att man delvis eller inte alls arbetar aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering.

Beträffande om det på arbetsplatsen görs en anmälan till Försäkringskassan vid misstänkt arbetsskada uppger 40 % att det sker vid både fysiska och psykosociala besvär/skador. Ytterligare 22 % anger att det sker endast vid fysiska besvär/skador. Anmälan om misstänkt arbetsskada görs i större utsträckning på de största arbetsplatserna. En femtedel av de svarande vet inte om anmälan görs vid misstänkt arbetsskada.

Sammanfattande kommentarer

Det är viktigt att arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering kommer igång tidigt, eftersom det ökar möjligheten för individen att komma tillbaka till arbetet. De mindre arbetsplatserna behöver uppmärksammas, då kompetensen kring dessa frågor ofta är lägre på små arbetsplatser. Det kan t.ex. bero på att det ofta inte finns en personalavdelning/funktion som kan stötta i denna typ av frågor. En liten arbetsplats kan också ha svårare att anpassa arbetsuppgifterna efter individens behov, eftersom det inte finns samma bredd av uppgifter som inom en större arbetsplats.

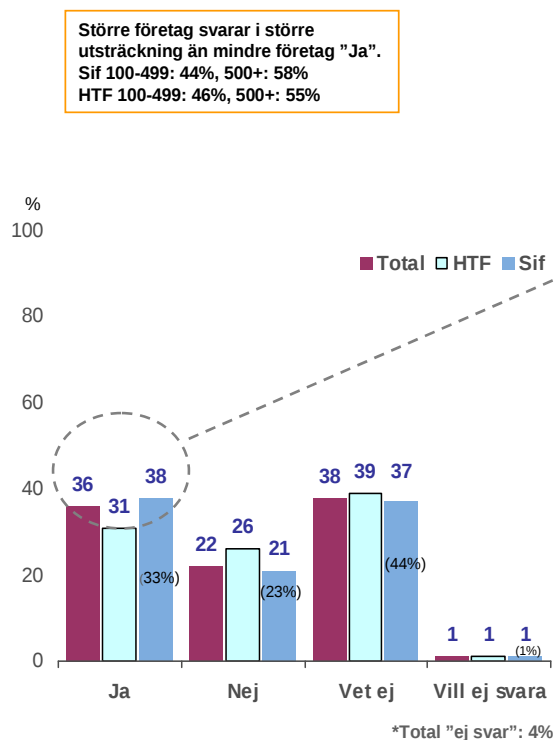
Tillgång till kompetens/stöd kan uppnås t.ex. genom företagshälsovården. Enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete är arbetsgivaren skyldig att anlita företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig hjälp när man inom den egna organisationen inte har kompetens att arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering.

En alltför stor del av ombuden känner inte till om det görs någon anmälan vid misstänkt arbetsskada. Det är därför av stor vikt att informera om och höja kunskapsnivån vad gäller hanteringen av arbetsskadeanmälan generellt sett, men särskilt beträffande de psykosociala besvären. Svaret tyder även på att rutinerna på arbetsplatserna vad gäller hanteringen av arbetsskadeanmälningar måste förbättras.

3.1.3 Lokal överenskommelse/Arbetsmiljöavtal (bild 12-13)

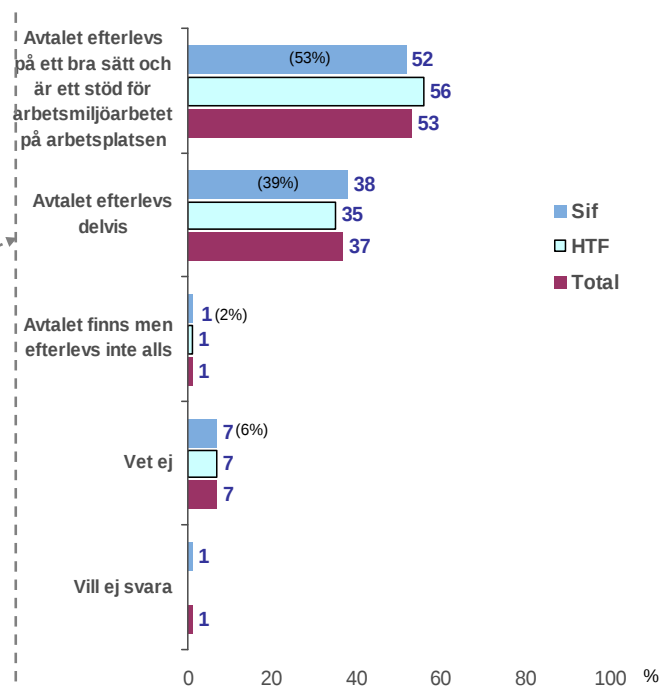
Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 12: Har ni någon lokal överenskommelse om samverkan mellan fack och arbetsgivare gällande arbetsmiljöfrågor (arbetsmiljöavtal)?



Bas: Har lokal överenskommelse, 850 IP (HTF 212 IP, Sif 638 IP)

Bild 13: Markera det alternativ som överensstämmer med hur avtalet fungerar på din arbetsplats



Drygt en tredjedel av de svarande uppger att det finns en lokal överenskommelse om samverkan mellan fack och arbetsgivare gällande arbetsmiljöfrågor. Ungefär lika stor andel vet inte om det finns någon sådan överenskommelse. För Sifs del har det skett en positiv utveckling från föregående år, fler arbetsmiljöombud anger att överenskommelse finns (38 % jämfört med 33 % förra året). Det är också färre av Sifs arbetsmiljöombud som svarar att de inte vet om överenskommelse finns (44 % jämfört med 37 % förra året). Det är framför allt ombuden på de större arbetsplatserna som uppger att en överenskommelse gällande arbetsmiljön finns.

Majoriteten av dem som uppger att överenskommelse finns, anger att denna efterlevs.

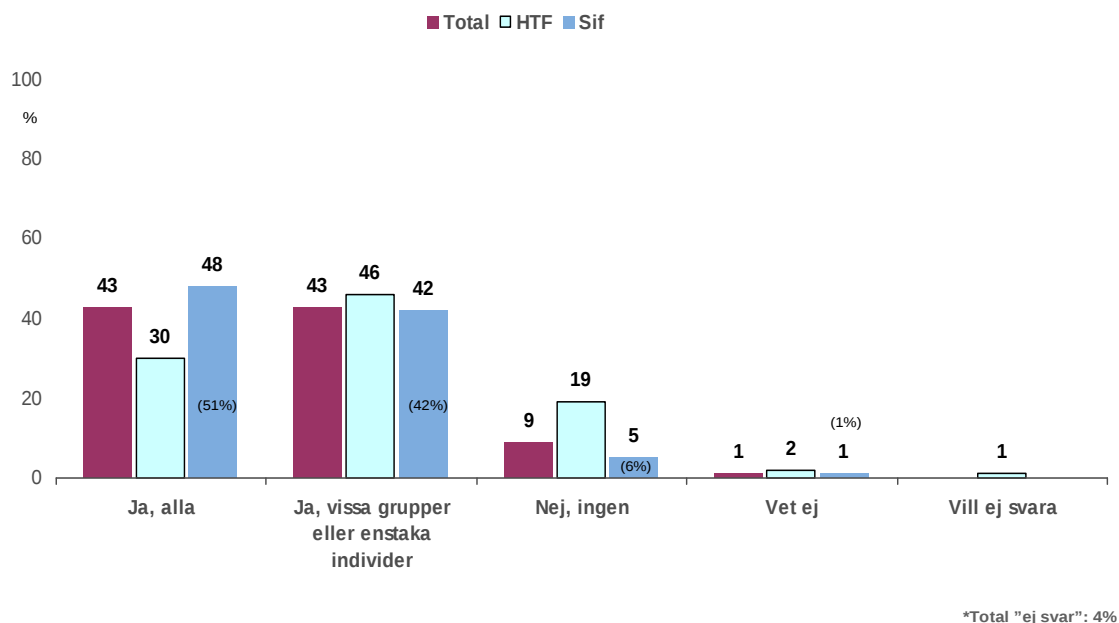
Sammanfattande kommentarer

Ombuden upplever att de lokala överenskommelser om samverkan mellan fack och arbetsgivare som tecknas gällande arbetsmiljöfrågor, efterlevs i relativt stor utsträckning. De upplever även att överenskommelsen är ett stöd i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Detta borde vara ett argument för att teckna fler överenskommelser inom området.

3.1.4 Arbetstid (bild 14-15)

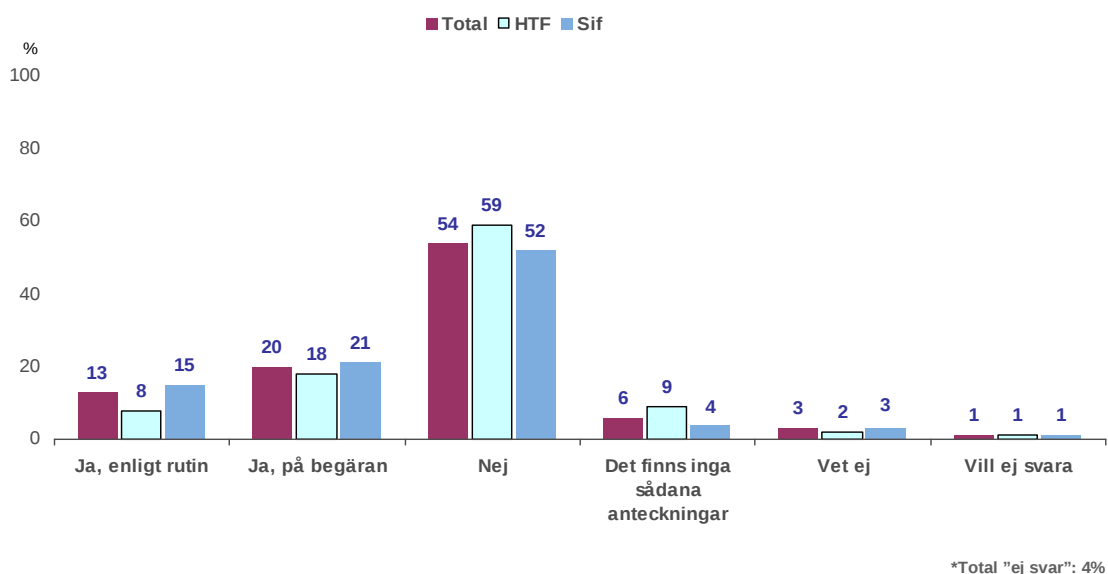
Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 14: Kan de anställda på din arbetsplats själva påverka arbetstidens förläggning (t. ex. genom flextid eller "fria" arbetstider, förtroendearbetstid el. dyl.)?



Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 15: Tar du som skydds-/arbetsmiljöombud del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagen 11 §? (Anteckningarna kan t.ex. baseras på tidsrapporteringsystem, stämpelklocka eller föras manuellt)



43 % av de svarande uppger att alla anställda på arbetsplatsen har möjlighet att själva påverka arbetstidens förläggning. Här är skillnaden stor mellan Sif, där 48 % av arbetsmiljöombuden uppger detta, och HTF där 30 % av skyddsombuden svarar så. 9 % av ombuden uppger att ingen alls har denna möjlighet. Även här är skillnaden mellan Sif och HTF avsevärd. 19 % av HTFs skyddsombud uppger att ingen på arbetsplatsen kan påverka arbetstidens förläggning jämfört med 5 % för Sif.

Över hälften av ombuden svarar att de inte tar del av arbetsgivarens anteckningar om övertid/jourtid/mertid. 13 % uppger att de tar del av dessa anteckningar enligt rutin, 6 % att det inte finns sådana anteckningar.

Ombuden har också fått svara på frågan om arbetsbelastning/arbetstidsfrågor särskilt beaktas vid den årliga sammanställningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. 15 % av ombuden har svarat ja på frågan. 41 % anger att dessa frågor delvis eller inte alls beaktas. En fjärdedel har svarat att de inte vet. 15 % uppger att det inte sker någon årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Sammanfattande kommentarer

Det är stor skillnad i hur HTFs och Sifs ombud svarar angående om de anställda själva kan påverka arbetstidens förläggning. Skillnaden kan bl.a. tänkas vara kopplad till att en högre andel av HTFs medlemmar arbetar schemalagd eller oregelbunden arbetstid. Undersökningen visar att det för många inte är en självklarhet att ha inflytande över den egna arbetstiden. Möjligheten att kunna påverka arbetstiden är ofta en central fråga när det gäller att få ihop "livspusslet", inte minst för småbarnsföräldrar. Möjlighet till t.ex. flextid kan vara av avgörande betydelse för att hinna med hämtning och lämning på dagis etc.

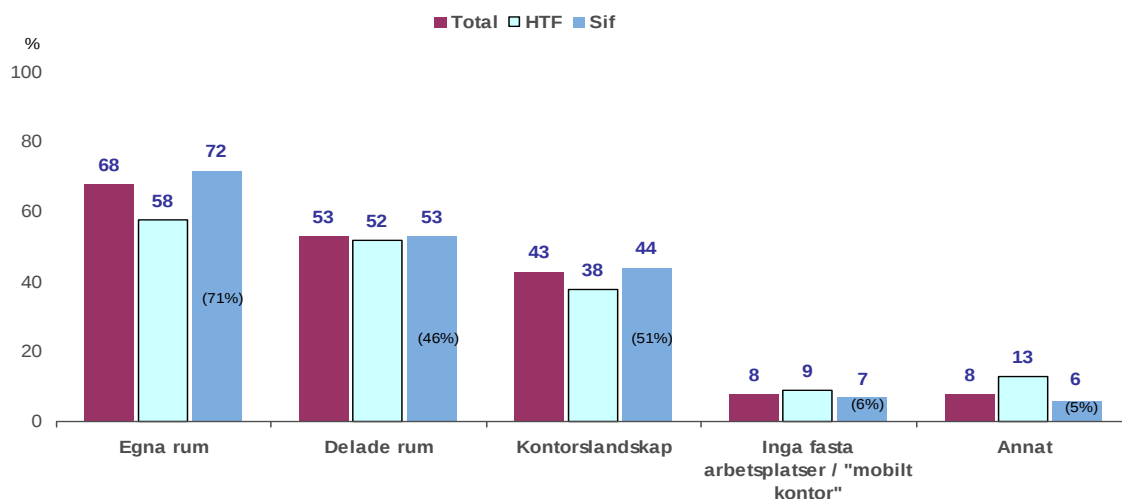
Arbetstidslagstiftningen är en skyddslagstiftning som ska värna individens hälsa. Att över hälften av våra ombud inte får del av information om övertid/jourtid/mertid är djupt oroande då det är väsentligt bl.a. för att kunna bilda sig en uppfattning om arbetsbelastningen på arbetsplatsen. Detta kan vara av stor betydelse vid t.ex. en omorganisation eller vid anmälan om misstänkt arbetsskada.

Det är påfallande att frågor om arbetsbelastning/arbetstidsfrågor uppmärksammas i så pass liten utsträckning vid den årliga sammanställningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Som framkommer senare i materialet är stress- och arbetsbelastning en av de frågor ombuden gärna ser att man arbetar mer med på arbetsplatsen.

3.1.5 Arbetsplatsens utformning (bild 16)

Bas: Samtliga, 2279 IP (HTF 659 IP, Sif 1620 IP)

Bild 16: Markera det eller de alternativ som beskriver utformningen av lokalerna på din arbetsplats:



En stor andel av arbetsplatserna har egna rum (68 %) följt av delade rum (53 %) och kontorslandskap (43 %). Det är mindre vanligt med så kallade mobila kontor utan fasta arbetsplatser (8 %). En jämförelse av siffrorna från förra året (Sif) ger en viss ökning av andelen delade rum och en minskning av kontorslandskap. På denna fråga har de svarande kunnat fylla i flera svarsalternativ.

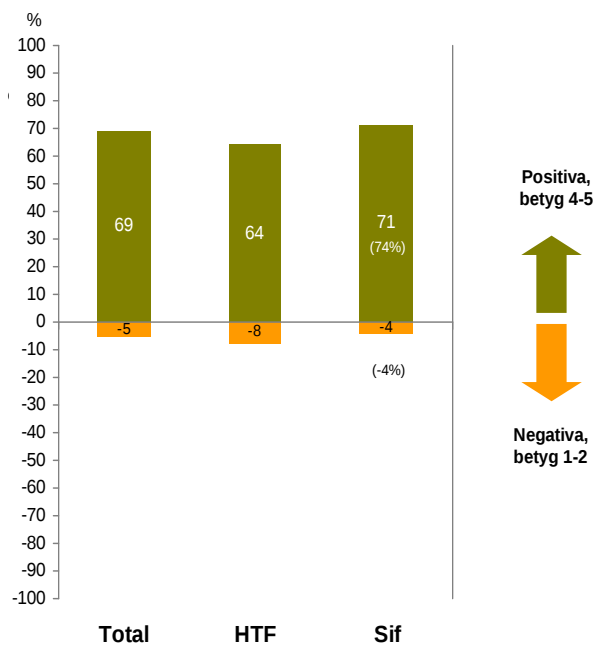
Sammanfattande kommentarer

Det är viktigt att utformningen av lokalerna på arbetsplatsen görs med hänsyn till såväl arbetsuppgifternas innehåll/karaktär, som ergonomiska och psykosociala behov hos medarbetarna. Detta kan betyda att en arbetsplats måste inredas med flera olika kontorstyper. I ett öppet kontorslandskap kan man t.ex. behöva vidta åtgärder för att minska buller (d.v.s. "oönskat ljud") från samtal och teknisk utrustning. Här blir också tillgången till andra utrymmen (t.ex. tysta rum, mindre och större mötesrum) betydligt viktigare.

3.1.6 Bedömning av arbetsmiljön på arbetsplatsen (bild 17-19)

Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

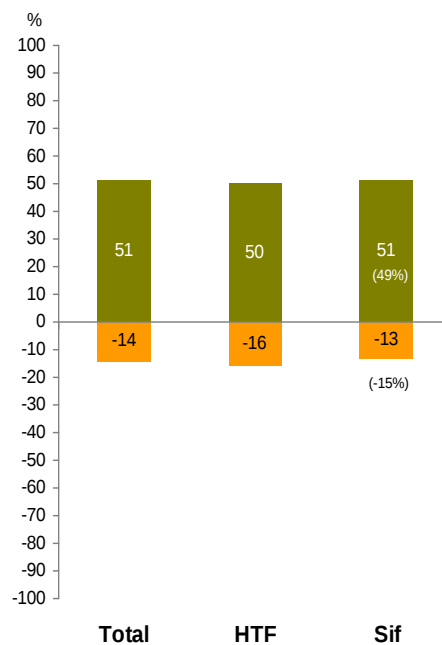
Bild 17: Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



*Total "ej svar": 4%

Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

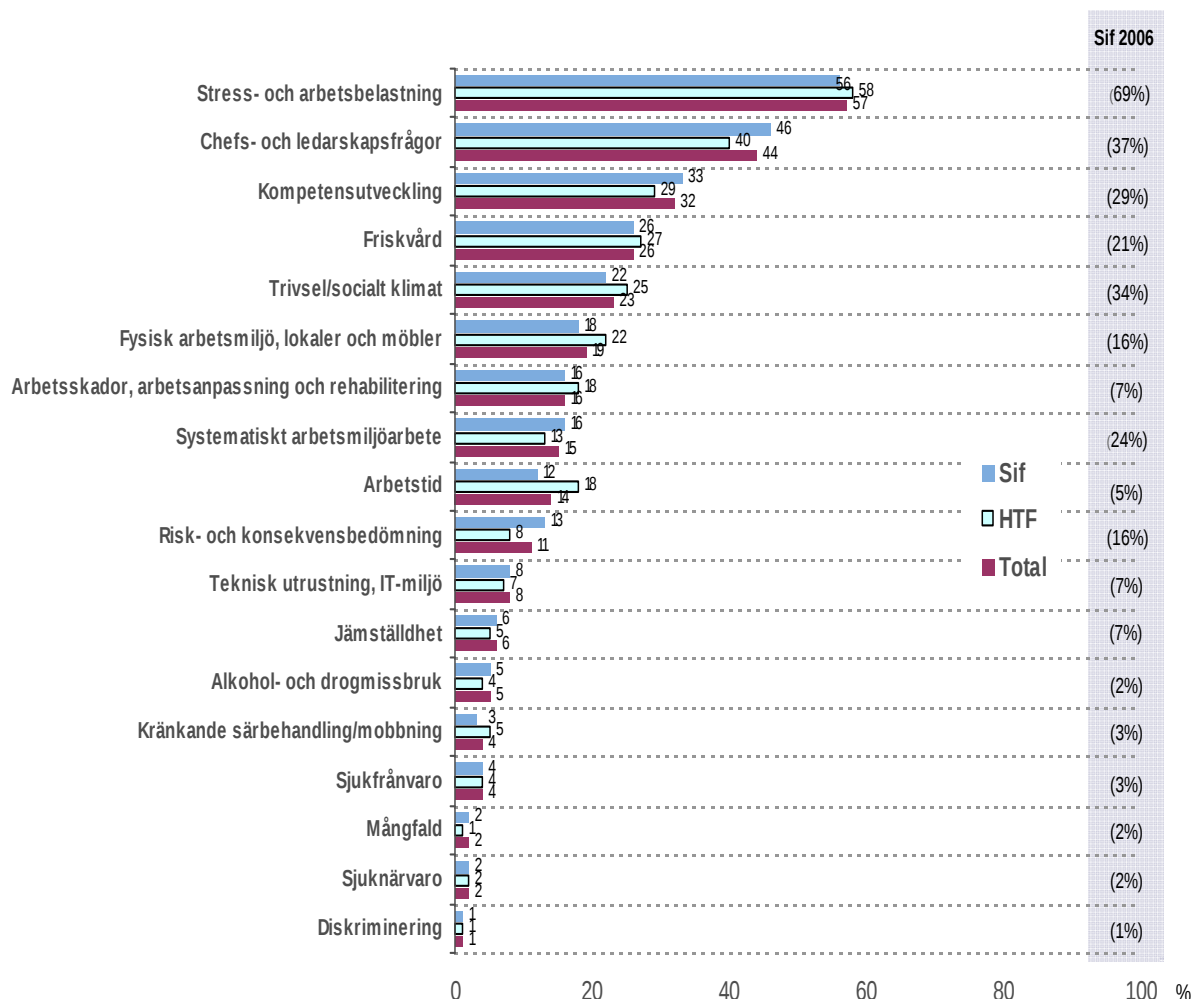
Bild 18: Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



*Total "ej svar": 4%

Bas: Samtliga, 2277 IP (HTF 659 IP, Sif 1618 IP)

Bild 19: Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats.



Den fysiska arbetsmiljön upplevs som relativt sett bättre i förhållande till den psykosociala arbetsmiljön. 69 % av ombuden bedömer den fysiska arbetsmiljön som ”bra” eller ”mycket bra”, jämfört med 51 % för den psykosociala arbetsmiljön. 14 % uppger att den psykosociala arbetsmiljön är ”dålig” eller ”mycket dålig”. (Resterande procentandelar härrör till svarsalternativen ”varken bra eller dålig”/”vet ej”/”vill ej svara”).

Ombuden bedömer att ”Stress och arbetsbelastning” är det mest angelägna området att arbeta med på arbetsplatsen, följt av ”Chefs- och ledarskapsfrågor” samt ”Kompetensutveckling”. I årets mätning ser ordningen för Sifs del likadan ut som förra året för de två mest prioriterade områdena, däremot har ”Kompetensutveckling” ersatt ”Trivsel/socialt klimat” som det tredje mest prioriterade området. Det område som skiljer sig mest mellan Sif och HTF är arbetstid, som HTFs ombud uppfattar som en viktigare fråga att arbeta med.

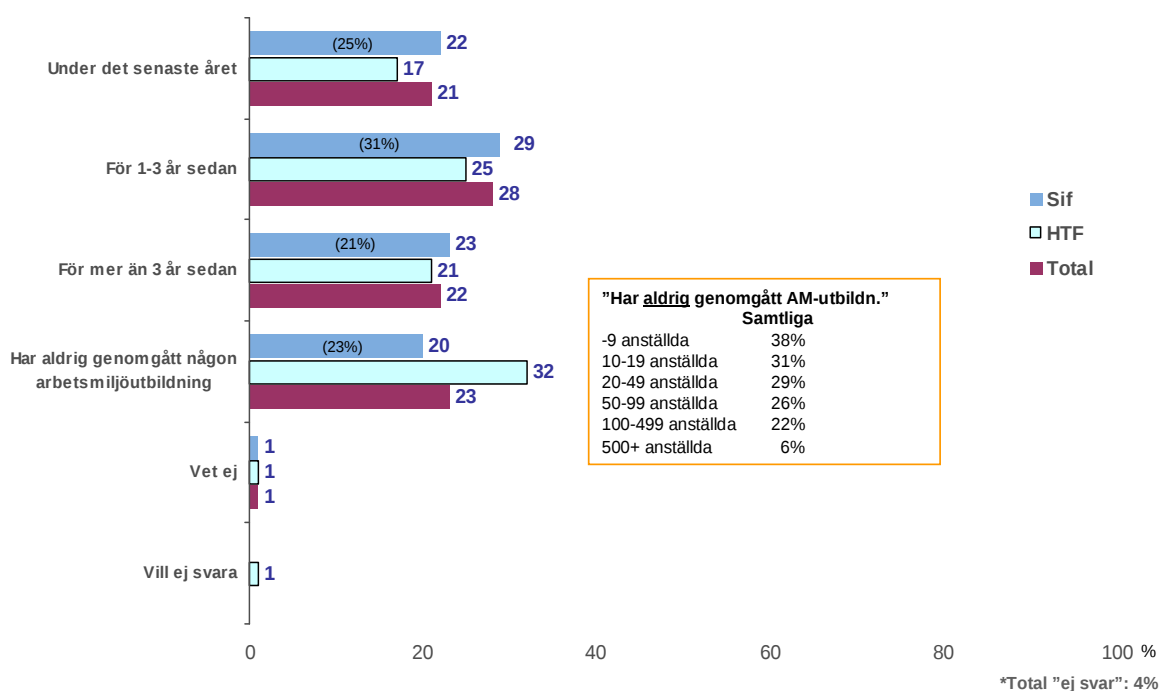
Sammanfattande kommentarer

Det är anmärkningsvärt att bara hälften av ombuden bedömer att deras arbetsplats har en bra eller mycket bra psykosocial arbetsmiljö. Arbetsgivaren behöver ta hänsyn till alla faktorer som kan inverka på den enskildes arbetssituation, inte bara sådant som kan påverka (fysisk) hälsa och säkerhet. I ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete hanteras frågor om såväl psykosocial som fysisk karaktär. Undersökningen visar att arbetsgivare och fack behöver fokusera mer på att arbeta med de psykosociala arbetsmiljöfrågorna. Områdena som ombuden bedömer som mest angelägna styrker detta.

3.1.7 Arbetsmiljöutbildning (bild 20-22)

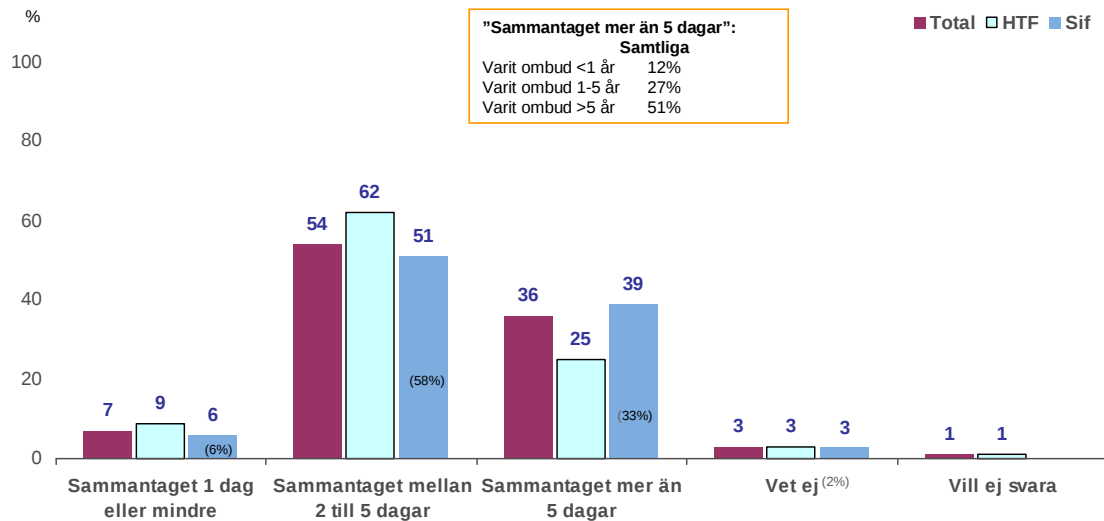
Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 20: När gick du senast någon arbetsmiljöutbildning inom ramen för ditt uppdrag som skydds-/arbetsmiljöombud/?



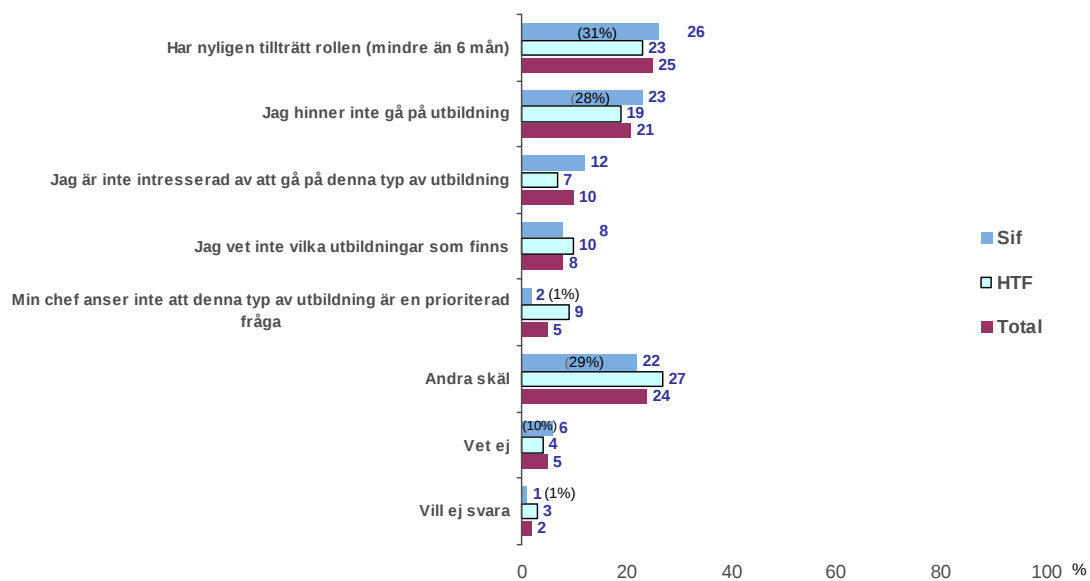
Bas: Har genomgått arbetsmiljöutbildning, 1711 IP (HTF 441 IP, Sif 1270 IP)

Bild 21: Hur många dagar har du sammantaget gått arbetsmiljöutbildningar inom ramen för ditt uppdrag som arbetsmiljöombud/skyddsombud? (kan bestå av flera olika kurser och/eller utbildningar).



Bas: Har EJ genomgått arbetsmiljöutbildning, 562 IP (HTF 218 IP, Sif 344 IP)

Bild 22: Markera det alternativ som bäst beskriver skälet till att du inte genomgått någon arbetsmiljöutbildning inom ramen för ditt uppdrag som skydds-/arbetsmiljöombud?



Ca 70 % av ombuden har genomgått någon arbetsmiljöutbildning, 22 % har gjort det under det senaste året. Drygt hälften av dem som genomgått utbildning har sammantaget fått 2-5 utbildningsdagar, ca en tredjedel har fått mer än 5 dagars utbildning. Sifs arbetsmiljöombud har i snitt deltagit i fler utbildningsdagar. Det finns en tydlig koppling till antal anställda på arbetsplatsen. Ombud på små arbetsplatser har i lägre grad genomgått utbildning jämfört med ombuden på de största arbetsplatserna, där nästan alla genomgått utbildning. Även beträffande omfattningen på utbildning finns en koppling till arbetsplatsens storlek där större arbetsplats ger fler utbildningsdagar.

23 % av de tillfrågade ombuden uppger att de aldrig genomgått någon arbetsmiljöutbildning. Här skiljer sig siffran åt mellan Sifs ombud, där 20 % inte gått någon utbildning och HTFs ombud, där 32 % inte gjort det. De vanligaste orsakerna som uppges till detta är att man är "ny i rollen" (25 %), att man "hinner inte"(21 %) eller "andra skäl"(24 %).

Sammanfattande kommentarer

Undersökningen visar att nästan en fjärdedel av ombuden aldrig har gått en arbetsmiljöutbildning inom ramen för sitt uppdrag. Av dessa uppger 21 % att det beror på att de inte har tid att gå på utbildning. Arbetsgivare och fack har enligt lag ett gemensamt ansvar för att ombuden ska få erforderlig utbildning. Fackets roll är att se till att ombudet kan få tillgång till utbildning. Arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att möjliggöra, bl.a. genom att skapa tid, för de anställda med förtroendeuppdrag att kunna delta på den utbildning som behövs för att kunna utföra uppdraget.

Det är viktigt för ombuden att få ta del av utbildning så fort som möjligt, bl.a. i grundläggande arbetsmiljökunskap, så att de har möjlighet att utföra sitt uppdrag. Det är särskilt viktigt att vi stöttar och möjliggör för de yngre ombuden samt för de ombud som är nya i sin roll, att kunna få utbildning eftersom de av naturliga skäl inte genomgått utbildning i samma utsträckning. Men det är inte bara de nya ombuden som saknar utbildning. Av de 23 % som uppger att de aldrig gått någon utbildning är det bara en fjärdedel som är riktigt nya i sitt uppdrag (6 månader).

Även de som haft sitt uppdrag ett tag har behov av förnyad kunskap och utveckling. Arbetsmiljökunskap är delvis en färskvara. Endast 22 % av ombuden har genomgått någon utbildning det senaste året. Förbunden har en omfattande utbildningsverksamhet för att stötta de förtroendevalda i deras uppdrag.

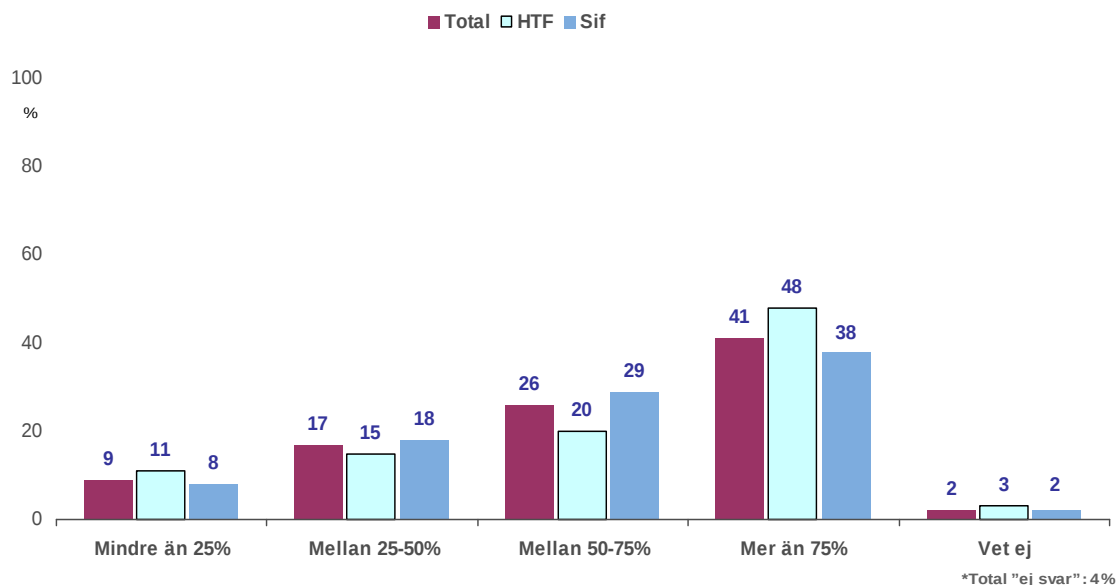
3.2 Belastningsbesvär ur ett skydds-/arbetsmiljöombudsperspektiv

Med belastningsbesvär menar vi arbetsrelaterade besvär i rörelseorganen som uppstått övervägande till följd av en (längre) tids fysisk och/eller psykisk belastning i arbetslivet. Vanligt är besvär (stelhet, domningar, stickningar, värk/smärta) i rygg, nacke, axlar men även i övriga rörelseorgan (höft-, knä-, fot-, hand-, armleder). Belastningsbesvär kan uppstå på grund av många olika faktorer av både fysiskt och psykosocialt ursprung. Exempel på fysiska riskfaktorer kan vara statisk/felaktig arbetsställning, upprepade/enformiga rörelser, dålig belysning, störande ljud/buller, dåligt anpassad utrustning. Exempel på psykosociala riskfaktorer kan vara lågt inflytande över arbetet, stor arbetsmängd/orimliga krav, otydligt ledarskap och arbetsorganisation, långa arbetspass utan pauser, dåliga relationer/otrivsel.

3.2.1 Stillasittande tjänstemän (bild 23)

Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 23: Hur stor andel av tjänstemännen på din arbetsplats uppskattar du arbetar minst hälften av sin arbetstid stillasittande vid t ex en dataarbetsplats?



41 % av ombuden uppger att mer än 75 % av tjänstemännen på deras arbetsplats arbetar minst hälften av sin arbetstid stillasittande, vid t.ex. en dataarbetsplats.

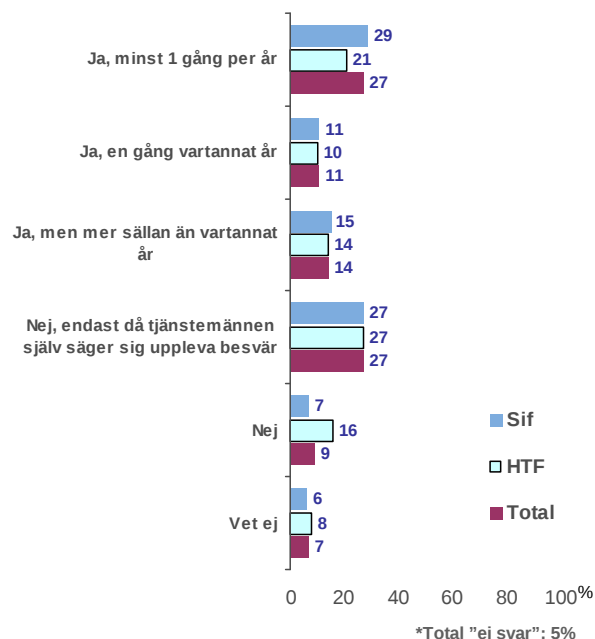
Sammanfattande kommentarer

Vi kan konstatera att en stor del av tjänstemännen är stillasittande en övervägande del av sin arbetstid. Det är därför viktigt att man på dessa arbetsplatser utvecklar väl fungerande rutiner när det gäller att undersöka om det finns risker samt när det gäller att åtgärda de ev. risker som upptäcks – såväl fysiska som psykosociala – som kan ha ett samband med mycket stillasittande. För individer som i stor utsträckning har ett stillasittande arbete är det viktigt att få arbetsplatsen individuellt anpassad/utformad efter fysiska/ergonomiska behov. Man bör också kunna ta pauser/rast för att få återhämtning, och kunna variera sin arbetsställning.

3.2.2 Undersökningar för att identifiera belastningsrisker (bild 24-25)

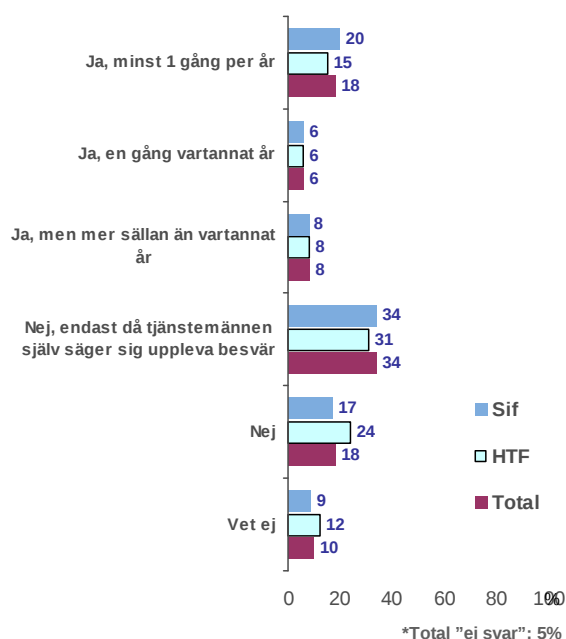
Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 24: Genomförs det regelbundet undersökningar på din arbetsplats för att identifiera fysiska risker vid tjänstemännens egna arbetsplatser med syfte att förebygga belastningsbesvär?



Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 25: Genomförs det regelbundet undersökningar på din arbetsplats för att identifiera risker i tjänstemännens psykosociala arbetsmiljö med syfte att förebygga belastningsbesvär?



27 % av ombuden uppger att det årligen genomförs undersökningar för att identifiera fysiska risker vid tjänstemännens egna arbetsplatser med syfte att förebygga belastningsbesvär. 18 % anger att detsamma görs beträffande risker i den psykosociala arbetsmiljön, kopplat till belastningsbesvär.

Sammanfattande kommentarer

Undersökningar av arbetsmiljön är grunden för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt Arbetsmiljöverkets tolkning av föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete är det rimligt att det årligen samt vid behov genomförs undersökningar för att identifiera risker. Andelen av de svarande ombuden som uppger att arbetsplatsen uppfyller detta, är väldigt liten.

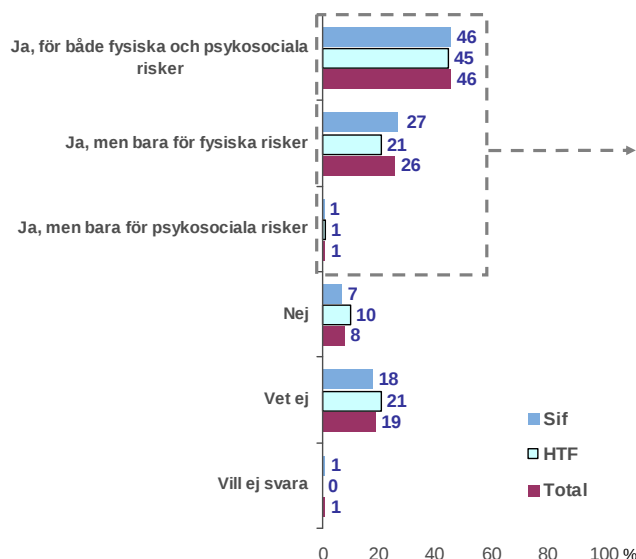
Svaren tyder på att rutinerna vad gäller undersökningar för att identifiera risk för belastningsbesvär bland tjänstemän är klart bristande. Med tanke på att det är så pass många individer som drabbas av belastningsbesvär, är det viktigt att undersökningar – såväl av den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön – genomförs i betydligt större utsträckning.

Ett annat resultat att notera, är skillnaden mellan hur vanligt förekommande det är att man undersöker risker i den fysiska och risker i den psykosociala arbetsmiljön (här kopplat till belastningsbesvär). Skillnaden indikerar att det behövs mer kunskap kring kopplingen mellan den psykosociala arbetsmiljön och uppkomsten av belastningsbesvär.

3.2.3 Bedömning, handlingsplaner och uppföljning (bild 26-29)

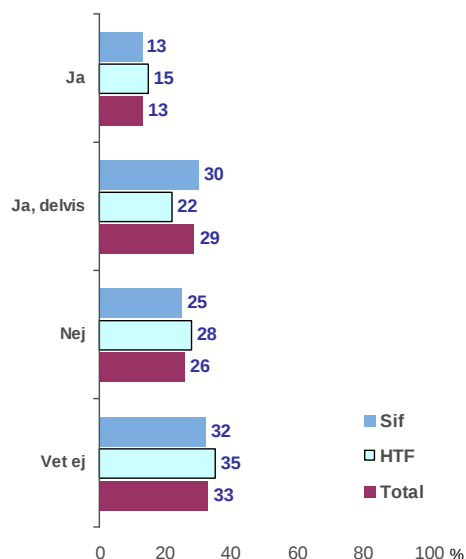
Bas: Genomför regelbundet riskundersökningar, 1303 IP (HTF 323 IP, Sif 980 IP)

Bild 26: Genomförs det utifrån dessa undersökningar en bedömning och prioritering av de belastningsrisker som upptäcks?



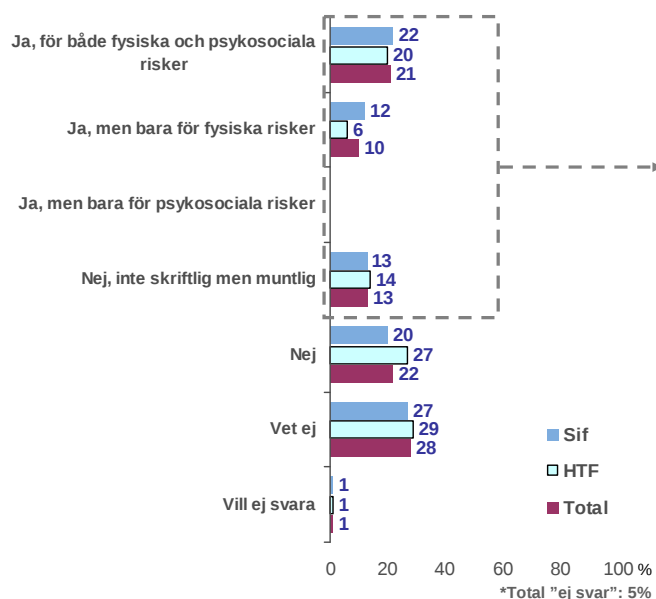
Bas: Genomför bedömning och prioritering, 955 IP (HTF 218 IP, Sif 733 IP)

Bild 27: Finns det dokumentation som visar hur bedömning och prioritering av belastningsbesvär graderas?



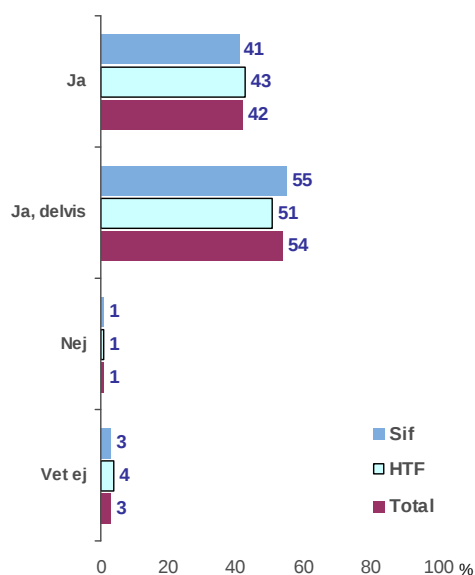
Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 28: Tar arbetsgivaren på din arbetsplats fram en skriftlig handlingsplan med åtgärder för att ta bort/minska de belastningsrisker man upptäcker för tjänstemännen?



Bas: Tar fram handlingsplan, 1060 IP (HTF 269 IP, Sif 791 IP)

Bild 29: Genomförs de åtgärder som finns i handlingsplanen?



I de fall undersökningar för att identifiera risker genomförs, följer det en bedömning och prioritering av upptäckta belastningsrisker (både fysiska och psykosociala) i mindre än hälften av fallen. Ytterligare 26 % uppger att det sker för bara fysiska risker. Av dem som uppger att bedömning/prioritering genomförs, svarar en dryg fjärdedel att det inte finns någon dokumentation som visar hur bedömning/prioritering graderas och en tredjedel att de inte vet om sådan dokumentation finns.

En femtedel av ombuden uppger att en skriftlig handlingsplan tas fram för såväl fysiska som psykosociala risker, som kan ge upphov till belastningsbesvär. Ytterligare 10 % uppger att det sker för bara fysiska risker. Även vad gäller denna typ av dokumentation är andelen som svarar att den inte finns (22 %) eller att de inte vet om den finns (28 %) stor. Förekomsten av handlingsplan är större i stora företag.

Om man har en skriftlig handlingsplan verkar dock sannolikheten vara stor att åtgärderna genomförs. 96 % uppger att åtgärderna genomförs i någon utsträckning (svarat ja/ja delvis). De ombud som uppger att åtgärderna genomförs i någon utsträckning har också fått ange om arbetsgivaren följer upp att åtgärderna fått avsedd effekt. 86 % svarar att det sker i någon utsträckning (svarat ja/ja delvis).

Sammanfattande kommentarer

På flera av ovanstående frågor är andelen ombud som svarar vet ej ganska hög. Detta kan tyda på att ombuden inte i tillräcklig omfattning involveras i de olika angivna momenten av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det kan naturligtvis även tyda på att arbetsplatsen inte har dessa rutiner.

Det är ett problem att så många ombud uppger att man inte kan visa på vilka grunder bedömning/prioritering utförs (gradering). Detta är en vanligt förekommande brist/anmärkning som påpekas i de inspektionsmeddelanden som Arbetsmiljöverket lämnar till företag som genomgått en systeminspektion.

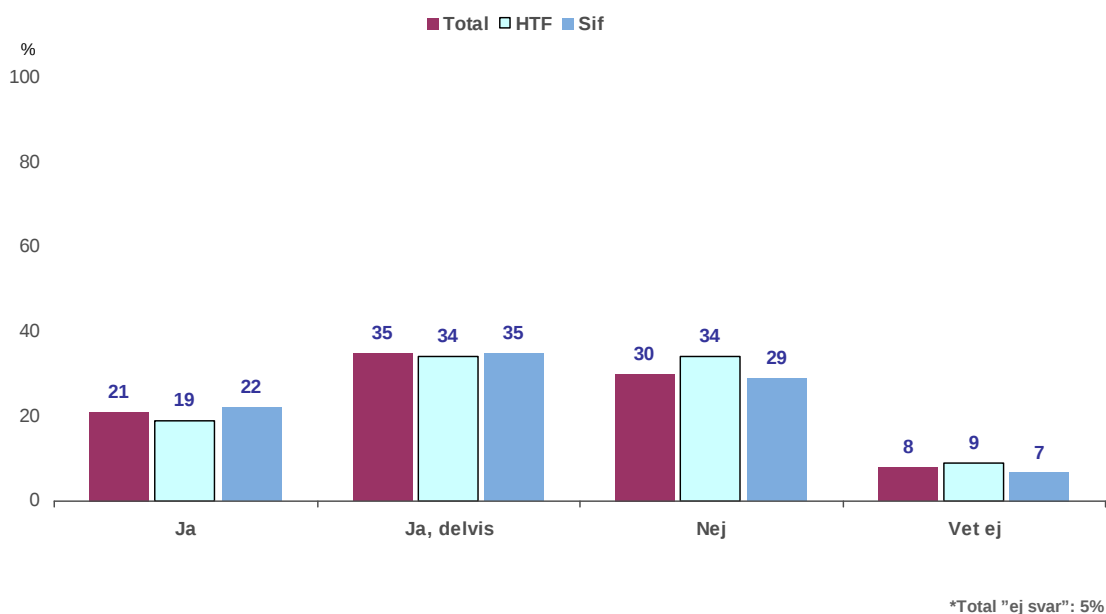
Det är anmärkningsvärt att 50 % av arbetsmiljöombuden svarar att det inte tas fram eller att de inte vet om det tas fram någon handlingsplan för att minska/ta bort de belastningsrisker som upptäckts. Då belastningsbesvär är en av de största orsakerna till arbetsrelaterad ohälsa i Sverige idag, borde det finnas behov för handlingsplaner som omfattar åtgärder för belastningsbesvär på de flesta arbetsplatser. Det som ändå är glädjande är att där handlingsplan upprättas, genomförs och följer man upp åtgärderna i de flesta fall.

Precis som beträffande undersökningar för identifiering av belastningsrisker för tjänstemän, så framkommer att man vid bedömning/prioritering och upprättande av handlingsplaner, i högre grad uppmärksammar de fysiska riskerna jämfört med de psykosociala. Återigen visar det sig att psykosociala risker inte, i samma utsträckning, associeras med belastningsbesvär.

3.2.4 Samverkan om belastningsbesvär (bild 30)

Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 30: Samverkar arbetsgivaren med dig som skydds-/arbetsmiljöombud i frågor som handlar om belastningsbesvär (t ex att du är delaktig vid undersökning, bedömning av risker och vid framtagande av handlingsplaner)?



En femtedel av ombuden anser att arbetsgivaren fullt ut samverkar med dem i frågor som handlar om belastningsbesvär. 65 % anger att samverkan sker delvis eller inte alls.

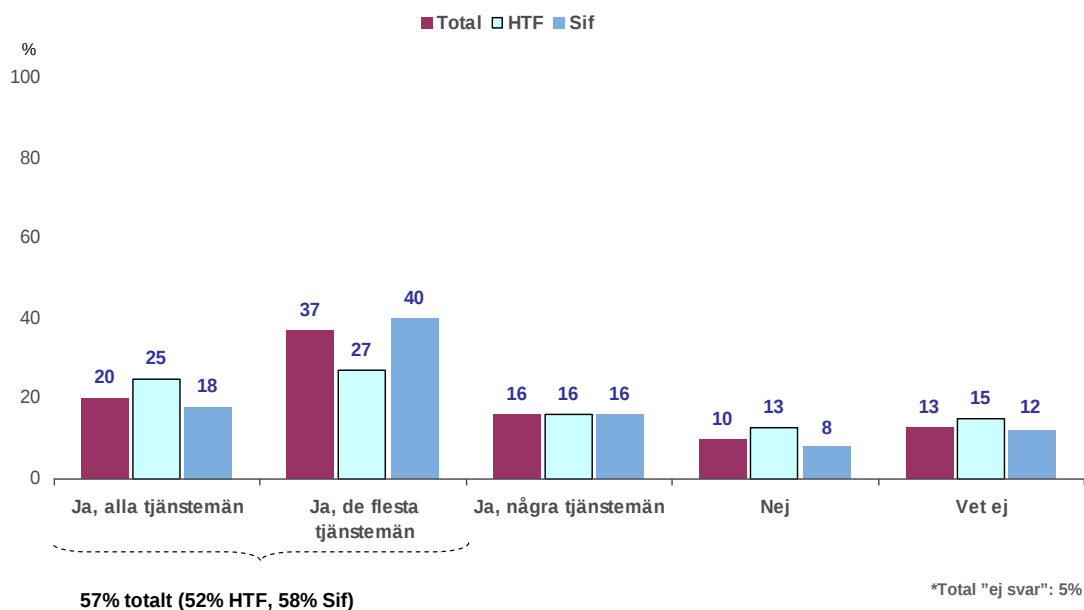
Sammanfattande kommentarer

För att uppnå en god arbetsmiljö är det avgörande att ha en bra samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som arbetstagarnas representant i arbetsmiljöarbetet och arbetsgivarens samverkanspartner i arbetsmiljöfrågor, är det därför påfallande att endast 21 % av ombuden upplever en tillfredsställande samverkan med arbetsgivaren i frågor som handlar om belastningsbesvär.

3.2.5 Kunskap om belastningsbesvär (bild 31-33)

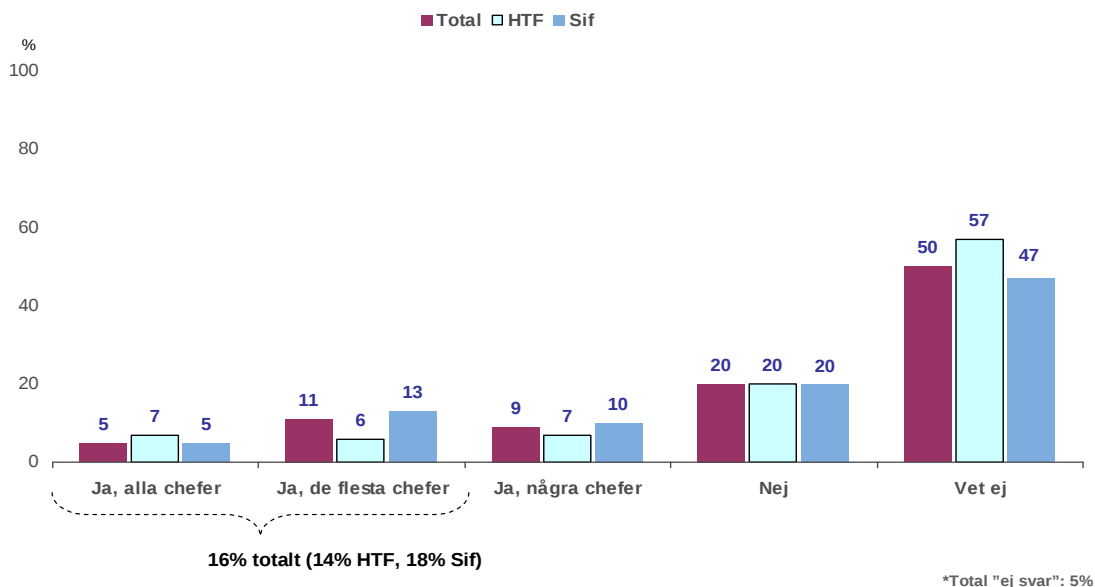
Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 31: Har tjänstemännen på din arbetsplats fått kunskap om hur de kan förebygga belastningsbesvär?



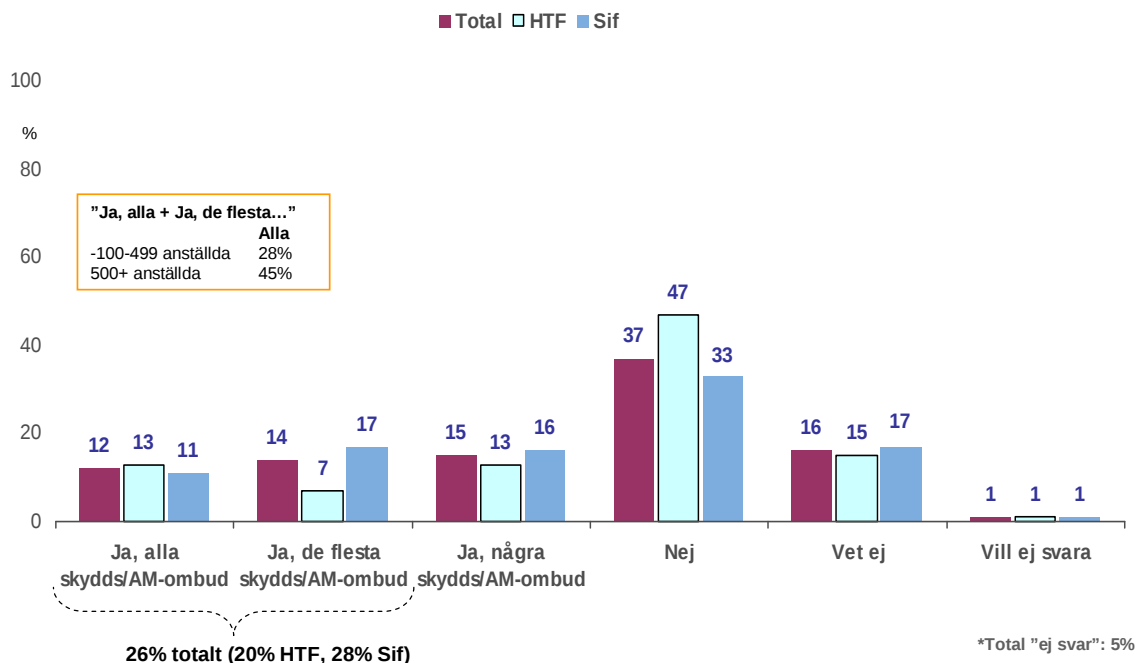
Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 32: Har cheferna på din arbetsplats genomgått utbildning som omfattar kunskaper om hur man kan förebygga belastningsbesvär för tjänstemän?



Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 33: Har skydds-/arbetsmiljöombuden på din arbetsplats genomgått utbildning som omfattar kunskaper om hur man kan förebygga belastningsbesvär för tjänstemän?



57 % av ombuden anser att alla eller de flesta av tjänstemännen på deras arbetsplats fått kunskap om hur de kan förebygga belastningsbesvär.

16 % av ombuden är av uppfattningen att alla eller de flesta av cheferna på deras arbetsplats genomgått utbildning som omfattar kunskaper om hur man kan förebygga belastningsbesvär för tjänstemän. 20 % anser att cheferna inte genomgått sådan utbildning, och hela 50 % vet inte. Andelen chefer med sådan utbildning är större på de största arbetsplatserna.

Beträffande ombudens utbildning kring belastningsbesvär, anser en fjärdedel att alla eller de flesta av ombuden på den egna arbetsplatsen genomgått sådan utbildning. 37 % uppger att ombuden inte genomgått någon utbildning. Andelen ombud med utbildning är störst på de största arbetsplatserna.

Sammanfattande kommentarer

Svaren tyder på att kompetensen kring hur man förebygger belastningsbesvär för tjänstemän behöver öka på våra arbetsplatser, både för ombud och chefer. Enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete ska cheferna ha tillräckliga kunskaper om olika risker i arbetsmiljön som kan leda till ohälsa, de ska också ha kunskaper om åtgärder för att förebygga ohälsa.

Det är mer vanligt förekommande att ombud och chefer på de större arbetsplatserna fått utbildning när det gäller det förebyggande arbetet kring belastningsbesvär. Det är därför särskilt viktigt att stötta och skapa förutsättningar för chefer och ombud på de mindre

arbetsplatserna att kunna få utbildning, med tanke på att det på dessa arbetsplatser dessutom inte är lika vanligt att man använder företagshälsovården eller motsvarande expertresurs, vilket framkommer i nästa fråga.

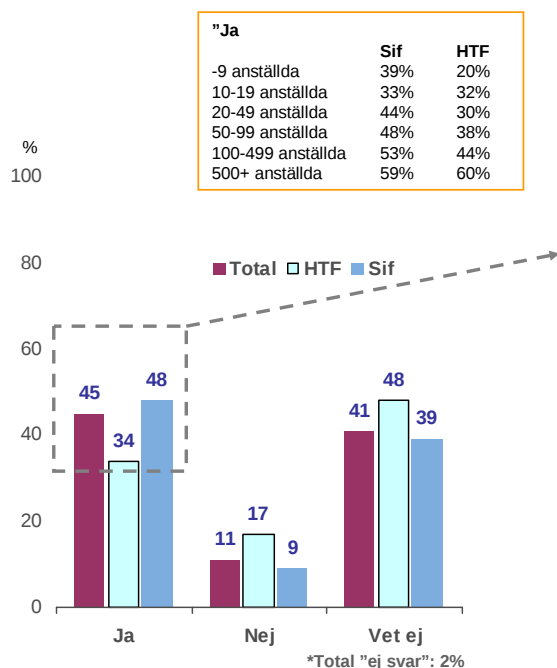
Det är vanligt att information/utbildning kring hur man förebygger belastningsbesvär framför allt tar upp den fysiska arbetsmiljöns betydelse. Information/utbildning inom området bör i större utsträckning handla om den psykosociala arbetsmiljöns betydelse och sambandet mellan den fysiska och psykosociala arbetsmiljön när det gäller uppkomsten av belastningsbesvär.

Det faktum att det är så många ombud som inte vet om cheferna har fått utbildning visar att det i alltför liten utsträckning finns en samverkan kring chefernas kompetensnivå inom arbetsmiljöområdet. Ombuden bör i större utsträckning kunna påverka/samverka kring chefers arbetsmiljöutbildning.

3.2.6 Företagshälsovården samt anmälan om misstänkt arbetsskada (bild 34-36)

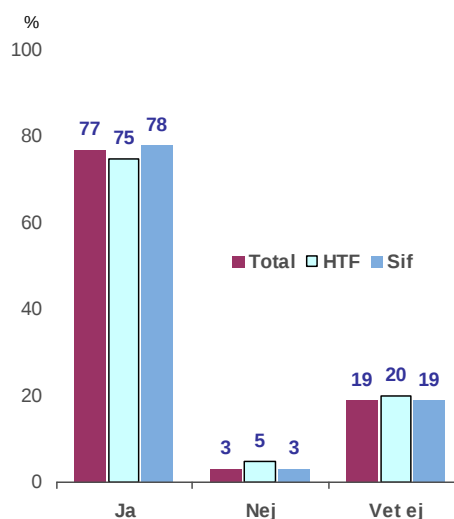
Bas: Har företagshälsovård, 2065 IP (HTF 543 IP, Sif 1522 IP)

Bild 34: Ingår det i arbetsplatsens avtal med företagshälsovården eller motsvarande att arbeta förebyggande i syfte att undvika belastningsbesvär för tjänstemän?



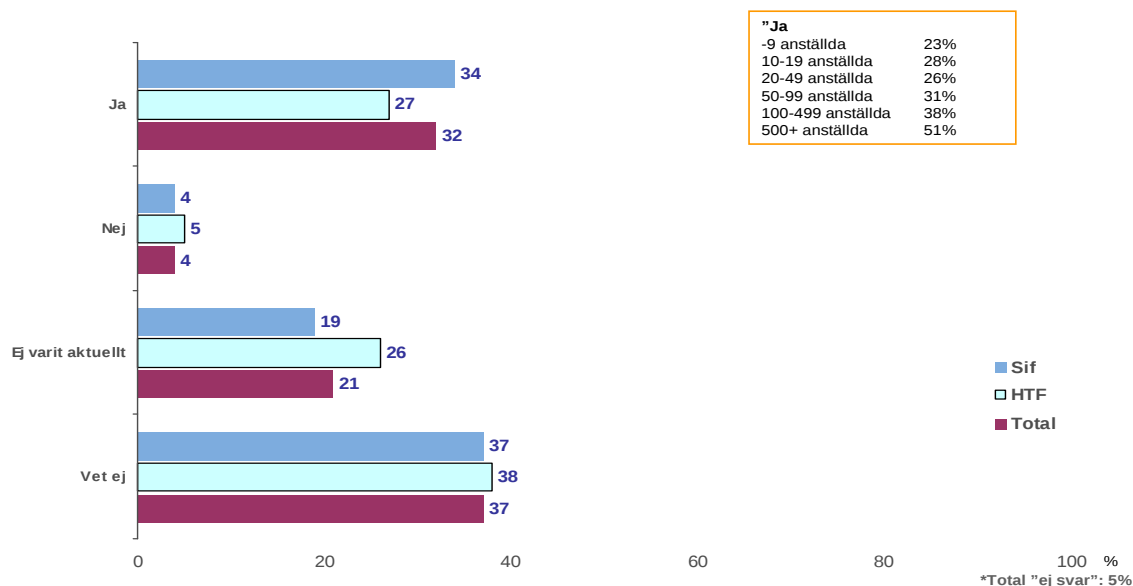
Bas: Har förebyggande avtal med företagshälsovården, 922 IP (HTF 184 IP, Sif 738 IP)

Bild 35: Använder arbetsgivaren på din arbetsplats denna tjänst?



Bas: Samtliga, 2370 IP (HTF 680 IP, Sif 1690 IP)

Bild 36: Görs det någon anmälan till Försäkringskassan om misstänkt arbetsskada då någon blir sjukskriven pga belastningsbesvär på din arbetsplats?



Knappt hälften av ombuden uppger att det ingår i arbetsplatsens avtal med företagshälsovården att arbeta förebyggande i syfte att undvika belastningsbesvär för tjänstemän. Här finns som vid tidigare frågor om tillgången till företagshälsovård en tydlig koppling till arbetsplatsens storlek. Ju fler anställda på arbetsplatsen desto vanligare är det att denna tjänst ingår i avtalet. 41 % av ombuden anger att de inte vet om denna tjänst ingår i deras företagshälsovårdsavtal. Av dem som uppger att tjänsten ingår i avtalet, svarar 77 % att den också används.

En tredjedel av ombuden uppger att anmälan görs till Försäkringskassan om misstänkt arbetsskada då någon blir sjukskriven p.g.a. belastningsbesvär. En femtedel anger att det inte varit aktuellt att göra någon anmälan och 37 % svarar att de inte vet om anmälan görs. Det är återigen de största arbetsplatserna som utmärker sig, ombuden på dessa arbetsplatser uppger i störst utsträckning att anmälan görs.

Sammanfattande kommentarer

41 % av ombuden vet inte om det förebyggande arbetet gällande belastningsbesvär ingår i avtalet med företagshälsovården. Detta tyder på att en stor del av ombuden inte är delaktiga i diskussionen kring innehåll/upphandlingen av företagshälsovården. För att innehållet i företagshälsovårdsavtalet ska spegla behovet av tjänster, bör avtalet upphandlas och följas upp i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare/ombud. Påpekas kan, att på arbetsplatser med fler än 50 anställda ska skyddskommitté finnas och i deras uppgift ingår bl.a. att ta fram underlag för upphandling av företagshälsovård.

Undersökningen visar att kunskapen och rutinerna kring anmälan om misstänkt arbetsskada måste förbättras på arbetsplatserna. Att ombuden uppger att det endast vid en tredjedel av sjukskrivningstillfällena görs en anmälan, och att så pass många av ombuden inte vet om en anmälan görs, är oroande.

4. Undersökning Sif-medlemmar (spaningsdel)

4.1 Belastningsbesvär ur ett medlemsperspektiv

Med belastningsbesvär menar vi arbetsrelaterade besvär i rörelseorganen som uppstått övervägande till följd av en (längre) tids fysisk och/eller psykisk belastning i arbetslivet. Vanligt är besvär (stelhet, domningar, stickningar, värk/smärta) i rygg, nacke, axlar men även i övriga rörelseorgan (höft-, knä-, fot-, hand-, armleder). Belastningsbesvär kan uppstå på grund av många olika faktorer av både fysiskt och psykosocialt ursprung. Exempel på fysiska riskfaktorer kan vara statisk/felaktig arbetsställning, upprepade/enformiga rörelser, dålig belysning, störande ljud/buller, dåligt anpassad utrustning. Exempel på psykosociala riskfaktorer kan vara lågt inflytande över arbetet, stor arbetsmängd/orimliga krav, otydligt ledarskap och arbetsorganisation, långa arbetspass utan pauser, dåliga relationer/otrivsel.

Sammanfattning

- 85 % uppger att de i snitt arbetar 4 timmar eller mer framför dator varje dag.
- 54 % svarar att de i någon utsträckning (svaret ja/ja delvis) upplevt besvär i rörelseorganen under det senaste året, som de misstänker beror på arbetsmiljön. Fler kvinnor har upplevt besvär, 64 % jämfört med 44 % av männen.
- Av de som upplevt besvär svarar 50 % att de inte diskuterat besvären med sin chef.
- 6 % av dem som haft besvär anger att de under det senaste året varit sjukskrivna för dessa.
- 91 % av dem som varit sjukskrivna uppger att det inte gjorts någon anmälan om misstänkt arbetsskada till Försäkringskassan i samband med sjukskrivningen.
- 20 % svarar att arbetsgivaren regelbundet undersöker den fysiska arbetsmiljön för att upptäcka om det finns risk för att tjänstemännen kan drabbas av belastningsbesvär.
- 12 % uppger att arbetsgivaren regelbundet undersöker den psykosociala arbetsmiljön för att upptäcka om det finns risk för att tjänstemännen kan drabbas av belastningsbesvär.
- Fler uppger att de fått den fysiska arbetsmiljön anpassad jämfört med den psykosociala (37 % jämfört med 16 %), efter att undersökning av arbetsmiljön genomförts i någon utsträckning (svaret ja/ja delvis).
- 53 % svarar att de har tillgång till utrustning som medför att de kan undvika statiska, enformiga eller felaktiga arbetsställningar.
- 52 % anger att de kan påverka i vilken ordning de utför sina arbetsuppgifter så att de kan variera sina arbetsställningar.
- 63 % har möjlighet att ta den paus/rast som behövs för återhämtning.
- 19 % anger att de har ett arbete med ett så högt tempo/höga krav att de glömmer eller struntar i att variera sina arbetsställningar.
- 31 % har inte fått någon information om hur man kan förebygga belastningsbesvär.
- 86 % känner behov av att i någon utsträckning (svaret ja/ja delvis) få mer kunskap kring hur man kan förebygga belastningsbesvär.
- 60 % har ett arbetsmiljöombud på arbetsplatsen som de kan få stöd/hjälp av.

Kommentarer

Förbundens arbetsmiljöarbete drivs under devisen att medlemmarna ska kunna må bra på och av jobbet. Sifs medlemsundersökning syftar till att ta reda på hur medlemmarna upplever

problem med belastningsbesvär och vilken möjlighet de har att anpassa arbetssituationen så att belastningsbesvär kan undvikas. Bilden som framträder är inte enhetlig.

Det är drygt hälften av de svarande som anger att de i någon utsträckning under det senaste året upplevt besvär i rörelseorganen som de misstänker beror på arbetsmiljön. Medlemmarna uppger t.ex. att arbetsgivaren i liten grad regelbundet undersöker den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för att upptäcka belastningsrisker. Deras svar visar också att det i samband med sjukskrivning orsakade av belastningsbesvär, i allt för liten utsträckning görs en anmälan om misstänkt arbetsskada. Detta tyder på bristande rutiner och brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Medlemmarna upplever också att man inte fått tillräcklig information om hur man kan förebygga belastningsbesvär.

Samtidigt fungerar vissa saker bra. Undersökningen visar att generellt sett verkar Sifs medlemmar ha ganska goda möjligheter att få sin arbetsplats ergonomiskt/fysiskt anpassad, möjligheter att själv styra upplägget/ordningen av sitt arbete samt att ta den rast/paus som behövs för återhämtning. Däremot uppger en stor del av de svarande att de i någon utsträckning har ett arbete med ett så högt tempo/höga krav att de glömmer eller struntar i att variera sina arbetsställningar.

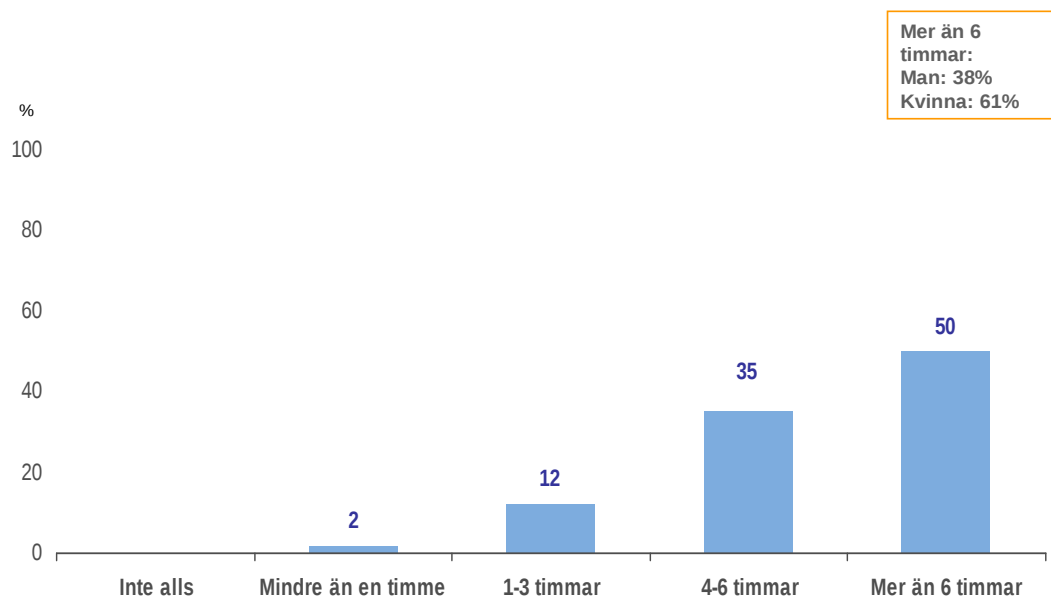
På de arbetsplatser där man genomfört undersökningar för att upptäcka belastningsrisker, ledde undersökningarna av den fysiska arbetsmiljön i högre utsträckning till en anpassning av arbetsmiljön än de som berörde den psykosociala arbetsmiljön. Återigen visar sig mönstret, att den fysiska arbetsmiljön tenderar att stå i fokus när man diskuterar belastningsbesvär. Mer fokus måste läggas på att se medlemmarnas arbetsmiljö som en helhet, där såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön – och framför allt sambandet där emellan – uppmärksammas.

När vi i beskrivningarna av diagrammen använder uttrycket ”fullt ut” innebär det att frågan besvarats med ”Ja”.

4.1.1 Tid vid dator (bild 37)

Bas: Samtliga, 1847 IP

Fråga: Hur lång tid arbetar du i snitt vid dator varje dag?



Av de svarande uppger hälften att de i snitt arbetar mer än sex timmar vid dator varje dag, ytterligare en dryg tredjedel anger att de i snitt arbetar mellan 4-6 timmar varje dag. Skillnaden mellan könen är stor, 61 % av kvinnorna uppger att de arbetar mer än sex timmar varje dag jämfört med 38 % av männen. Här finns också en stor åldersskillnad, yngre medlemmar uppger i högre utsträckning att de arbetar mer än sex timmar varje dag framför datorn.

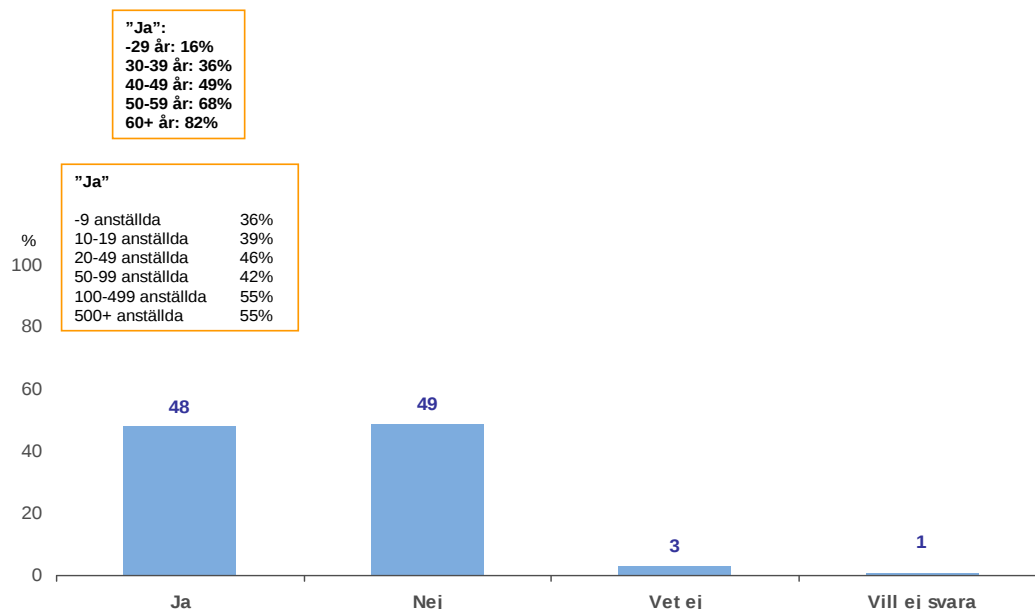
Sammanfattande kommentarer

Vi kan bara konstatera att en mycket stor del av Sifs medlemmar har ett stillasittande arbete. Det är därför väldigt viktigt att organisationen är uppbyggd så att det skapas möjligheter för individen att ta pauser och att få variation i arbete/arbetsställning. Det är också mycket viktigt att individen får sin arbetsplats anpassad efter sina fysiska/ergonomiska behov.

4.1.2 Synundersökning (bild 38)

Bas: Jobbar mer än 1 timme per dag framför datorn, 1789 IP

Bild 38: Har arbetsgivaren erbjudit dig att genomgå synundersökning för att undersöka om du behöver speciellt anpassade glas för bildskärmsarbete, s.k. terminalglasögon?



Ungefär hälften av de svarande som i snitt arbetar mer än en timme varje dag vid dator uppger att de inte erbjudits att genomgå synundersökning för att undersöka om de behöver speciellt anpassade glas för bildskärmsarbete, så kallade terminalglasögon. Skillnaden mellan åldrarna är stor, ju äldre medlemmar desto större sannolikhet att de erbjudits att genomgå en undersökning. Det är framför allt medlemmar på de större arbetsplatserna som erbjudits synundersökning.

Sammanfattande kommentarer

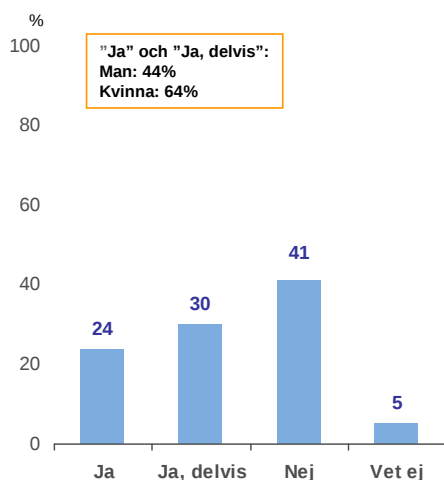
Det är anmärkningsvärt att ca hälften svarar att de inte erbjudits att genomgå synundersökning. Föreskriften om arbete vid bildskärm säger att om en individ arbetar mer än en timme under arbetsdagen vid bildskärm, så ska arbetsgivaren se till att denne genomgår synundersökning. Detta för att individen vid behov ska få särskilt anpassade glasögon. Svaren tyder på att kunskapen kring synundersökningar för att undersöka behov av s.k. terminalglasögon sannolikt inte är tillräcklig, med tanke på att så pass många inte erbjuds någon undersökning. Detta är extra tydligt då det gäller mindre arbetsplatser.

Det kanske inte är förvånande att äldre medlemmar i högre utsträckning än yngre erbjuds genomgå synundersökning. Att i tid genomgå en sådan undersökning kan dock vara ett sätt att förebygga ögonbesvär till följd av intensivt/långvarigt dataarbete. Med tanke på att yngre medlemmar generellt sett tillbringar längre arbetstid framför datorn, bör fler få möjligheten att synundersökas.

4.1.3 Besvär i rörelseorganen (bild 39-43)

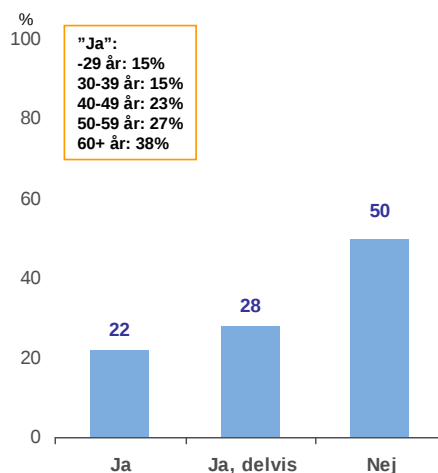
Bas: Samtliga, 1843 IP

Bild 39: Har du någon gång under den senaste ettårsperioden upplevt besvär i rörelseorganen som du misstänker beror på den fysiska och/eller den psykosociala arbetsmiljön?



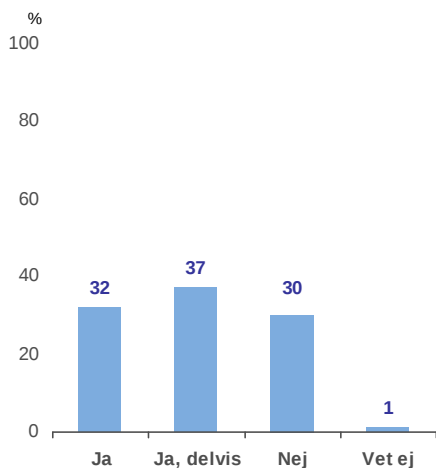
Bas: Har haft besvär, 1006 IP

Bild 40: Har du diskuterat besvären med din chef?



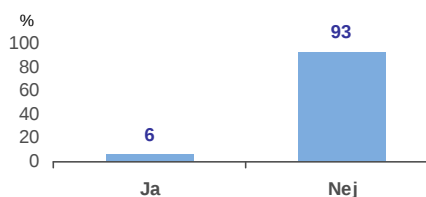
Bas: Har haft besvär och talat med sin chef, 512 IP

Bild 41: Har diskussionen med chefen resulterat i anpassning av arbetsmiljön för dig?



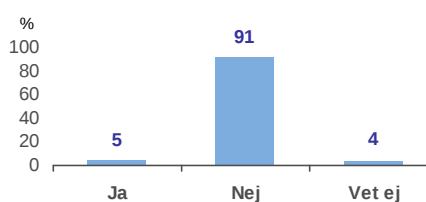
Bas: Har haft besvär, 1006 IP

Bild 42: Har du någon gång under den senaste ettårsperioden varit sjukskriven för dessa besvär?



Bas: Har varit sjukskriven, 73 IP

Bild 43: Har det i samband med att du varit sjukskriven för dessa besvär gjorts någon anmälan om misstänkt arbetsskada till Försäkringskassan?



Drygt hälften av de svarande anger att de i någon utsträckning (svarat ja/ja delvis) under det senaste året upplevt besvär i rörelseorganen som de misstänker beror på arbetsmiljön. Fler kvinnor har upplevt besvär, 64 % jämfört med 44 % av männen. Av de som upplevt besvär anger hälften att de inte diskuterat besvären med sin chef. Ju äldre svarande, desto större sannolikhet att besvären tagits upp med chefen. Ca en tredjedel av dem som tagit upp besvären med chefen anser att detta fullt ut resulterat i en anpassning av arbetsmiljön, ca en tredjedel anser att diskussionen inte alls resulterat i någon anpassning.

Av de svarande som upplevt besvär i någon utsträckning (svarat ja/ja delvis), svarar 6 % att de under det senaste året varit sjukskrivna till följd av besvären. 91 % av dessa uppger att det i samband med sjukskrivningen inte gjorts någon anmälan om misstänkt arbetsskada till Försäkringskassan.

Sammanfattande kommentarer

Det är skrämmande att en så stor andel av Sifs medlemmar upplever att de i någon utsträckning haft besvär i rörelseorganen under den senaste ettårsperioden som de misstänker beror på arbetsmiljön. Det tyder på att man inte i tid anpassar arbetsmiljön – såväl den fysiska som den psykosociala – i den utsträckning som behövs för den enskilda individen.

Det är också anmärkningsvärt att så pass få har pratat om besvären med sin chef. En orsak till detta kan vara att man på arbetsplatserna inte är van att prata om hur man mår. Det är naturligtvis också viktigt att individen påtalar problemen för sin chef, för att han eller hon ska kunna få till en förändring. Chefen kan inte alltid veta hur situationen är om man inte påtalar ev. brister eller besvär.

30 % av dem som ändå har pratat med chefen om sina besvär säger att de inte fått någon anpassning gjord av arbetsmiljön. Man kan misstänka att detta bl.a. innebär att arbetsgivarna inte använder företagshälsovården i den omfattning som behövs. Det finns en risk att de individer som inte får sin arbetsmiljö anpassad trots att de påtalat besvär, tystnar och undviker att ta upp framtida problem.

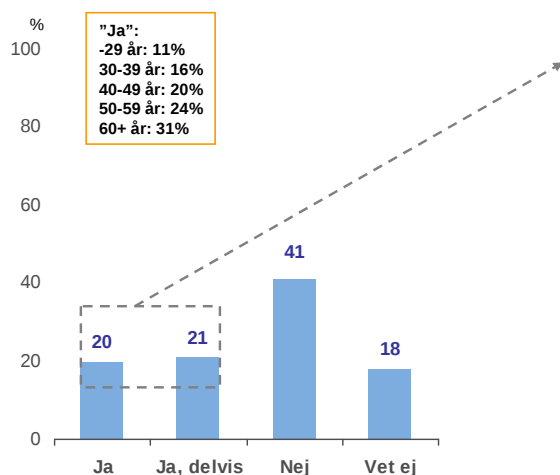
Det är påfallande att så många av dem som varit sjukskrivna till följd av belastningsbesvär uppger att det inte har gjorts någon anmälan om misstänkt arbetsskada. Sifs inställning är att man alltid skall göra en anmälan om misstänkt arbetsskada vid sjukskrivning, där man misstänker att orsakerna till ohälsan/olyckan är arbetsrelaterad. Svaret tyder på att det finns bristande kunskaper och rutiner på arbetsplatserna vad gäller arbetsskadeanmälan.

Undersökningen visar att det finns stora skillnader mellan medlemmarnas och Sifs arbetsmiljöombuds uppfattning vad gäller förekomsten av anmälan om misstänkt arbetsskada då någon blivit sjukskriven p.g.a. belastningsbesvär. 5 % av de medlemmar som varit sjukskrivna det senaste året till följd av belastningsbesvär uppger att det i samband med sjukskrivningen gjorts en anmälan till Försäkringskassan. Av arbetsmiljöombuden anger 34 % att det görs en anmälan om misstänkt arbetsskada då någon blir sjukskriven p.g.a. belastningsbesvär (se bild 36). Det är förvånande att uppfattningen om att man gjort anmälan av misstänkt arbetsskada skiljer sig så markant mellan de som varit sjukskrivna och arbetsmiljöombuden. I dagsläget kan Sif inte se vad som är orsaken till denna stora differens.

4.1.4 Undersökning av belastningsrisker (bild 44-47)

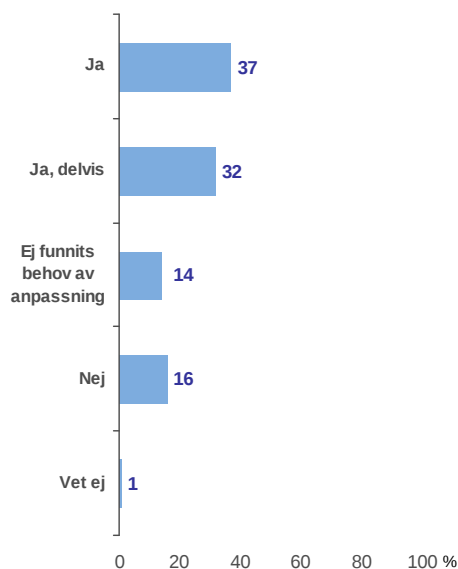
Bas: Samtliga, 1840 IP

Bild 44: Genomför arbetsgivaren regelbundet (fastställt intervall) undersökningar av den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats för att upptäcka om det finns risk för att tjänstemännen kan drabbas av belastningsbesvär?



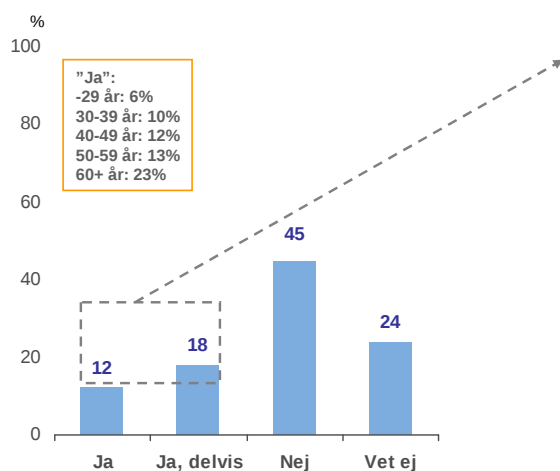
Bas: Genomför fysiska arbetsmiljöundersökningar, 786 IP

Bild 45: Har undersökningen resulterat i anpassning av utformningen av din egen (fysiska) arbetsplats?



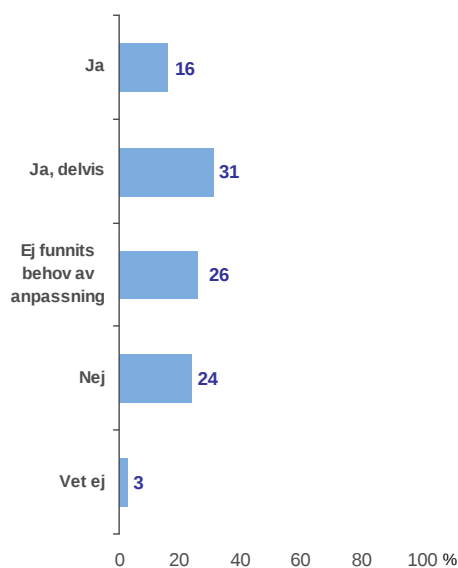
Bas: Samtliga, 1834 IP

Bild 46: Genomför arbetsgivaren regelbundet (fastställt intervall) undersökningar av den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats för att upptäcka om det finns risk för att tjänstemännen kan drabbas av belastningsbesvär?



Bas: Genomför psykosociala arbetsmiljöundersökningar, 583 IP

Bild 47: Har undersökningen resulterat i anpassning av din psykosociala arbetsmiljö?



En femtedel av de svarande uppger att det regelbundet genomförs undersökningar fullt ut av den fysiska arbetsmiljön för att upptäcka om det finns risk för att tjänstemännen kan drabbas av belastningsbesvär. 41 % anger att det inte genomförs några undersökningar alls, ca en femtedel vet inte om det genomförs. Av dem som uppger att undersökningar genomförs i någon utsträckning (svarat ja/ja delvis) svarar 37 % att undersökningarna fullt ut resulterat i en anpassning av den egna (fysiska) arbetsplatsen.

Vad gäller motsvarande undersökningar av den psykosociala arbetsmiljön, uppger 12 % att dessa regelbundet genomförs fullt ut. 45 % svarar att undersökningar inte genomförs alls, ca en fjärdedel svarar att de inte vet. Av dem som uppger att undersökningar genomförs i någon utsträckning (svarar ja/ja delvis) anger 16 % att undersökningarna fullt ut resulterat i anpassning av den psykosociala arbetsmiljön.

Både vad gäller undersökningar av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön uppger yngre i lägre utsträckning än äldre att dessa genomförs.

Sammanfattande kommentarer

Undersökningar av arbetsmiljön är grunden för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om man inte tar reda på vilka ev. risker som finns är det svårt att ta tag i brister och förbättra förutsättningarna för att förebygga/undvika sjukdom/ohälsa. Det är viktigt att genomföra undersökningar för att på ett tidigt stadium kunna fånga upp ev. risker, i såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Därför är det anmärkningsvärt att regelbundna undersökningar för att identifiera risk för belastningsbesvär inte genomförs i högre utsträckning än vad som anges.

Sifs inställning är att man ute på arbetsplatserna måste bli betydligt bättre på detta. Det gäller särskilt undersökningar av den psykosociala arbetsmiljön. Där man gjort anpassning av arbetsmiljön utifrån genomförda undersökningar, visar svaren att man är mer van vid att göra anpassningar av den fysiska jämfört med den psykosociala arbetsmiljön. Detta tyder på att det finns behov av ökad kunskap kring framför allt undersökning och anpassning av den psykosociala arbetsmiljön, och behov av experthjälp i form av t.ex. företagshälsovården.

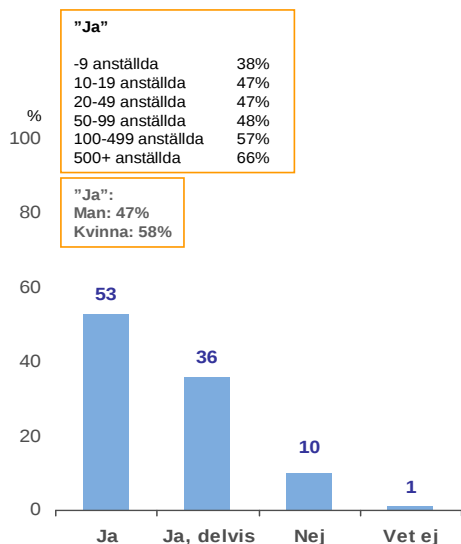
Det är anmärkningsvärt att en så stor andel av medlemmarna inte vet om undersökningar genomförs för att identifiera risk för belastningsbesvär. Antingen är det så är det inte genomförs några undersökningar eller så genomförs undersökningar men Sifs medlemmar har inte haft någon möjlighet att vara delaktiga i dessa. Båda alternativen anser vi vara lika dåliga eftersom det tyder på brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

När vi jämför mellan olika branscher så utmärker sig gruppen "IT/Telecom/Konsulttjänster" med att det i mindre omfattning genomförs undersökningar av såväl den fysiska som psykosociala arbetsmiljön för att upptäcka risker som är kopplade till belastningsbesvär.

4.1.5 Utrustning, paus/rast och högt tempo (bild 48-51)

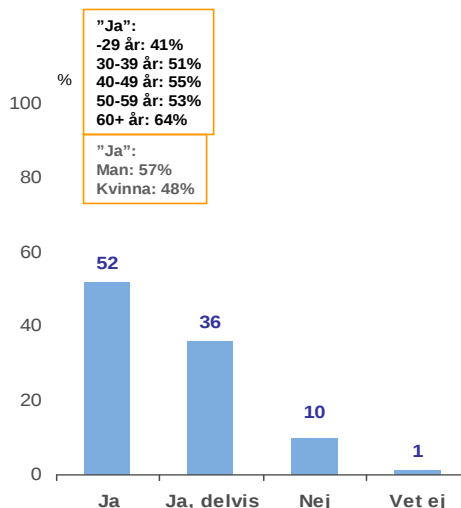
Bas: Samtliga, 1830 IP

Bild 48: Har du tillgång till utrustning som gör att du kan arbeta på ett sådant sätt att du kan undvika statiska, enförmiga eller felaktiga arbetsställningar (exv. justerbar stol, höj- och sänkbart bord, bra belysning, bra inställd dataskärm)?



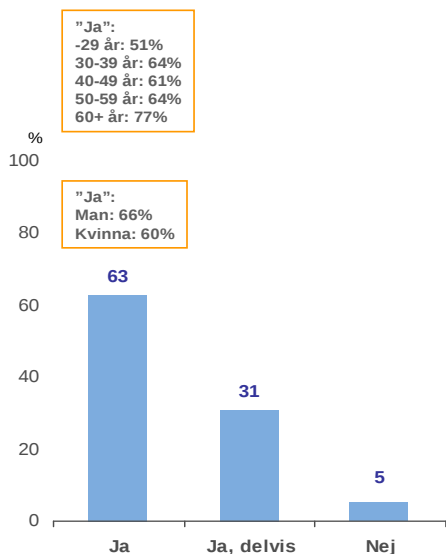
Bas: Samtliga, 1829 IP

Bild 49: Har du möjlighet att påverka i vilken ordning du utför dina arbetsuppgifter så att du kan variera dina arbetsställningar?



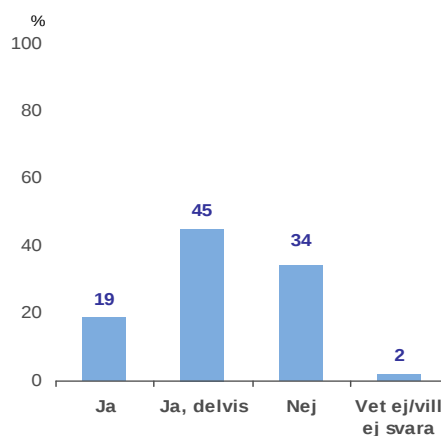
Bas: Samtliga, 1828 IP

Bild 50: Har du möjlighet att ta rastpaus så att du känner att du får den återhämtning du behöver för att må bra?



Bas: Samtliga, 1828 IP

Bild 51: Har du ett arbete med ett så högt tempohöga krav att du glömmar eller struntar i att variera dina arbetsställningar (exv. fastnar under längre tid i en och samma ställning eller fortsätter att arbeta med ensidigt eller monotont arbete trots besvär)?



Drygt hälften av de svarande uppger att de fullt ut har tillgång till utrustning (t.ex. justerbar stol, höj- och sänkbart bord, bra inställd dataskärm) som gör att de kan arbeta på ett sådant sätt att de kan undvika statiska, enformiga eller felaktiga arbetsställningar. 10 % anger att de inte har tillgång till sådan utrustning. Det är framför allt medlemmar på de större arbetsplatserna som anger att de har tillgång till sådan utrustning. Kvinnor har större tillgång till sådan utrustning än män.

Drygt hälften uppger att de fullt ut kan påverka i vilken ordning de utför sina arbetsuppgifter så att de kan variera sina arbetsställningar, och 63 % att de fullt ut kan ta den rast/paus de behöver för återhämtning. Män uppger detta i högre utsträckning än kvinnor och äldre medlemmar i större utsträckning än yngre medlemmar.

64 % av de svarande uppger att de i någon utsträckning (svarat ja/ja delvis) har ett arbete med ett så högt tempo/högra krav att de glömmer eller struntar i att variera sina arbetsställningar.

Sammanfattande kommentarer

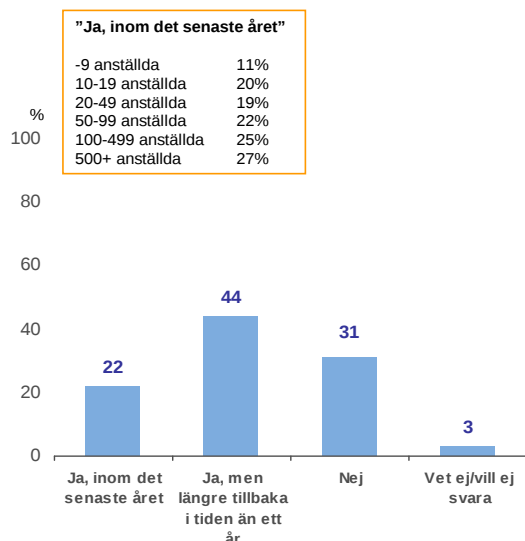
Svaret tyder på att Sifs medlemmar generellt sett verkar ha ganska goda möjligheter att få sin arbetsplats ergonomiskt/fysiskt anpassad, och har ganska goda möjligheter att själv styra upplägget/ordningen av sitt arbete samt att ta den rast/paus som behövs för återhämtning. Det är mycket positivt att dessa förutsättningar finns med tanke på att en stor del av medlemmarna i hög grad har ett stillasittande arbete framför datorn. Samtidigt är det en stor andel som upplever att de har ett arbete med högt tempo och höga krav. Risken är då stor att man glömmer eller struntar i att ta paus, att byta arbetsställning eller att utnyttja den utrustning som finns.

Det räcker inte att skapa goda ergonomiska förutsättningar om man inte har en organisation som tillåter individen att ta pauser, byta arbetsställningar eller att utnyttja den utrustning som finns. Här blir sambandet mellan den fysiska och psykosociala arbetsmiljön mycket tydlig när det gäller risken att drabbas av belastningsbesvär. Återigen blir det tydligt hur viktigt det är att i större utsträckning än vad som sker idag, fokusera på den psykosociala arbetsmiljön.

4.1.6 Kunskap om belastningsbesvär samt tillgång till arbetsmiljöombud (bild 52-55)

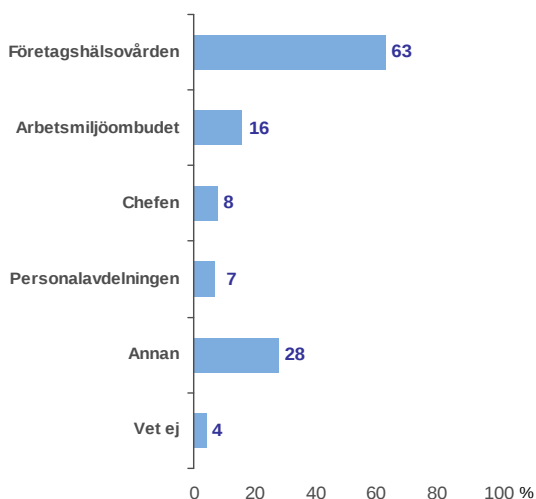
Bas: Samtliga, 1828 IP

Bild 52: Har du blivit informerad om hur man kan förebygga belastningsbesvär?



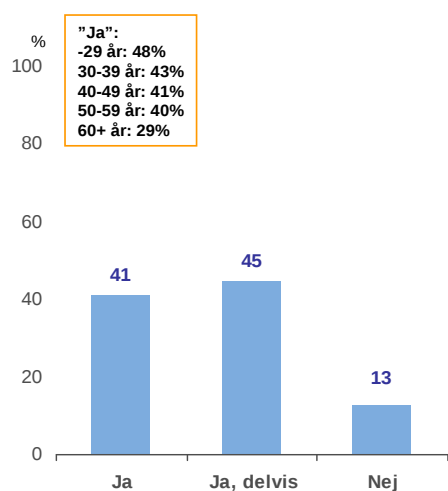
Bas: Har blivit informerad, 1218 IP

Bild 53: Vem/vilka har du fått informationen ifrån om hur man förebygger belastningsbesvär?



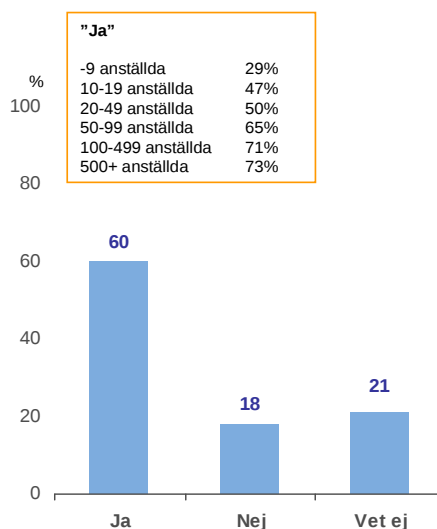
Bas: Samtliga, 1828 IP

Bild 54: Känner du behov av att få mer kunskap om hur man kan förebygga belastningsbesvär?



Bas: Samtliga, 1828 IP

Bild 55: Finns det arbetsmiljöombud på din arbetsplats som du kan kontakta för att få hjälp/stöd?



En dryg femtedel av de svarande uppger att de inom det senaste året blivit informerade om hur man kan förebygga belastningsbesvär, 44 % har fått informationen längre tillbaka i tiden än ett år. En tredjedel har inte fått någon information överhuvudtaget. De svarande som i någon utsträckning fått information om hur man kan förebygga belastningsbesvär uppger framför allt att man fått denna från företagshälsovården.

En majoritet av de svarande uppger att de i någon utsträckning (svarat ja/ja delvis) vill ha mer kunskap om hur man kan förebygga belastningsbesvär. Yngre medlemmar vill i större utsträckning än äldre medlemmar, ha mer kunskap.

Av de svarande anger 60 % att det finns ett arbetsmiljöombud på arbetsplatsen som de kan kontakta för att få hjälp/stöd. Skillnaden varierar stort beroende på antal anställda på arbetsplatsen, ju fler anställda det finns på arbetsplatsen desto större är sannolikheten att det finns ett arbetsmiljöombud som man kan få stöd av. En femtedel svarar att de inte vet om ett arbetsmiljöombud finns att tillgå.

Sammanfattande kommentarer

Sifs medlemmar upplever ett stort behov av mer kunskap kring hur man kan undvika belastningsbesvär. Det är anmärkningsvärt att en tredjedel av de svarande inte fått någon information om hur man kan förebygga belastningsbesvär. Sifs inställning är att alla arbetstagare ska få denna kunskap.

Behovet är särskilt stort för de yngre medlemmarna, som dessutom i stor utsträckning har ett stillasittande arbete. Kompetensutvecklingen behövs inom detta område främst på de minsta arbetsplatserna, särskilt med tanke på att det på dessa arbetsplatser inte är lika vanligt att man använder företagshälsovården.

Sifs erfarenhet är att information/utbildning kring hur man förebygger och åtgärdar belastningsbesvär i stor utsträckning handlar enbart om den fysiska arbetsmiljöns betydelse. Vi tycker att information/utbildning inom området i större utsträckning framöver bör handla om den psykosociala arbetsmiljöns betydelse och sambandet mellan den fysiska och psykosociala arbetsmiljön när det gäller uppkomsten av belastningsbesvär.

40 % av de svarande har inte eller vet inte om de har tillgång till ett arbetsmiljöombud på sin arbetsplats. Denna siffra överensstämmer med den tidigare Sif-undersökning som gjordes i samband med projektet "Medlemskontakt i småföretag 2002". Fler arbetsplatser behöver ha arbetsmiljöombud, detta gäller framför allt på de mindre arbetsplatserna, där det oftast saknas. Eftersom det är så pass många medlemmar som inte vet om det finns något arbetsmiljöombud på arbetsplatsen, så har Sif en viktig roll när det gäller att se till att arbetsmiljöombuden blir mer synliga. Vi tycker också att det är viktigt att det rekryteras fler arbetsmiljöombud, eftersom det är denna grupp som är arbetstagarnas representant i arbetsmiljöarbetet och arbetsgivarens samverkanspartner i arbetsmiljöfrågor.

För att vi ska lyckas med att rekrytera fler arbetsmiljöombud måste rätt förutsättningar för arbetsmiljöombudet skapas. Där har facket och arbetsgivarna ett gemensamt ansvar. Fackets

uppgift är att se till att arbetsmiljöombudet kan få tillgång till den kompetens och stöd som behövs för uppdraget. Arbetsgivarna måste se till att arbetsmiljöombudet har de resurser som behövs i form av t.ex. tid, möjlighet till samverkan med medlemmar och chefer, och möjlighet att gå på utbildningar. Sif erbjuder idag arbetsmiljöutbildningar för arbetsmiljöombud. Vi har också regionala arbetsmiljöombud som har uppgiften att stötta arbetsmiljöombud på de mindre arbetsplatserna.

När vi jämför mellan olika branscher så utmärker sig gruppen "IT/Telecom/Konsulttjänster" med att det i mindre omfattning finns arbetsmiljöombud på dessa arbetsplatser.

5 Lästips

Material från Sif:

Att förebygga och hantera arbetsskador
Kontorsguiden
Så här förebygger du belastningsbesvär

Material från HTF:

Bra arbetsmiljö på callcenter
Framför skärmen, Handbok för skyddsombud, klubbar och HTF-ombud utifrån föreskriften
arbete vid bildskärm

Mer information finns på www.sif.se och www.htf.se.