

STs Temperaturmätare 2015

Hur står det till med arbetsmiljön i staten?



Fackförbundet ST 2015-03-04

STs Temperaturmätare om arbetsmiljön 2015 bygger på en webbenkät som skickats ut till alla de skyddsombud som finns i STs register. I rapporten redovisas resultaten från undersökningen och STs förslag för en bättre arbetsmiljö inom staten går igenom. Denna Temperaturmätare är en uppföljning av den undersökning som gjordes år 2012 och som även den riktade sig till STs skyddsombud. I denna rapport finns citat från skyddsombud som medverkat i undersökningen. Dessa är kursivt markerade.

Referens:

Marie Martinsson, utredningar och opinion, Fackförbundet ST, staben
marie.martinsson@st.org, 070-532 09 03

Förord

”Det är roligt att vara skyddsombud och jag upplever att jag kan göra skillnad.”

Hur vi har det på jobbet är en av STs viktigaste frågor. Den här rapporten ”Temperaturmätaren 2015 – Hur står det till med arbetsmiljön i staten?” bygger på en enkätundersökning som vi gjorde under december 2014. Vi ställde då ett stort antal frågor till STs skyddsombud om hur de ser på sitt uppdrag. Syftet var bland annat att få veta mer om vilka förutsättningar skyddsombuden har för att kunna göra ett så bra jobb som möjligt.

Temperaturmätaren 2015 är en uppföljning av den undersökning som vi gjorde år 2012. Då liksom nu ville vi också veta vad som fungerar väl på arbetsplatserna ur arbetsmiljösynpunkt. Vilka satsningar som krävs för att skapa en bättre arbetsmiljö för dem som arbetar på statligt uppdrag. Hur fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet? Hur hanteras hot och våld på arbetsplatsen? Är det högt eller lågt i tak på jobbet? Hur många arbetsplatser har tillgång till företagshälsovård?

Underlaget i denna rapport kommer att användas för att ytterligare stärka skyddsombudens arbete, vilket bidrar till en positiv utveckling inom STs områden. Dagens och framtidens medarbetare kräver helt enkelt att arbetsmiljön håller en mycket hög nivå.

Inledning

”Bra arbetsmiljö är färskvara på en arbetsplats.”

Inom STs organisationsområde som omfattar statliga förvaltningsmyndigheter, statliga men även privata bolag samt universitet och högskolor sker många struktur- och organisationsförändringar. En del sker efter politiska beslut om nya uppdrag, andra av besparingskäl eller till följd av förändrade strukturer. Denna ständiga förändring påverkar givetvis arbetsmiljön för STs medlemmar och för hela arbetsplatsen. Det ställer höga krav på skyddsombuden, deras kompetens och på hur arbetsmiljöarbetet är organiserat. I förlängningen påverkar det också de krav på service som medborgarna har rätt att ställa på staten.

”Statliga arbetsgivare bör utveckla sina värderingsmetoder för arbetsmiljön; man måste hitta ett sätt att se medarbetarna och se skyddsombuden och arbetsmiljöinsatser som en investering, inte som en kostnad.”

Vår undersökning (Temperaturmätaren 2015) visar att skyddsombuden tycker att den fysiska arbetsmiljön är bra eller till och med mycket bra. Det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på nästan alla arbetsplatser och de flesta medarbetare har tillgång till företagshälsovård. Men Temperaturmätaren visar också att det finns en rad allvarliga brister på de statliga arbetsplatserna. Det är

till exempel betydligt färre skyddsombud som anser att den psykosociala arbetsmiljön är bra eller mycket bra jämfört med hur de uppfattar den fysiska arbetsmiljön.¹ Skälen är många till att den psykosociala arbetsmiljön får sämre siffror. Några särskilt framträdande orsaker är en hög arbetsbörda som leder till stress och som gör det svårt att påverka det egna arbetet. Ett otydligt ledarskap, ständiga omorganisationer, otrygga anställningar och kontorslandskap är andra skäl som lyfts fram.

Vi ser även att mobbing och trakasserier från arbetskamrater och chefer förekommer.² Dessutom tycks problemet med hot och våld öka. En krävande arbetsmiljö med hög arbetsbelastning för medarbetarna på myndigheterna i kombination med tuffare regler i välfärdsystemen bidrar till att hot och våld ökar.³ Det är även fler skyddsombud nu som anser att hot och våld påverkar tjänsteutövning och arbetsresultat.⁴ ST menar att det ska vara nolltolerans mot hot och våld i arbetslivet – för alla. Myndigheternas beslut får inte påverkas av hot och våld och öppenheten i myndighetsvärlden får inte minska. Det som sker nu är raka motsatsen.

Skyddsombuden anser själva att de mest viktiga frågorna att arbeta med är stress- och arbetsbelastning samt chefs- och ledarskapsfrågor. Bägge områdena är väsentliga för att åstadkomma en väl fungerande psykosocial arbetsmiljö.

¹ I Temperaturmätaren 2015 är det 23 procent som anger att den psykosociala arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig. I rapporten från 2012 var det 23 procent som tyckte så.

² I Temperaturmätaren 2015 är det 27 procent som säger att det förekommer. I rapporten från 2012 var andelen 23 procent.

³ I Temperaturmätaren 2015 är det 45 procent som säger att hot och våld förekommer på arbetsplatsen. I rapporten från 2012 var andelen 23 procent.

⁴ 53 procent säger i temperaturmätaren 2015 att hot och våld påverkar arbetsresultat och tjänsteutövning. I undersökningen från 2012 var andelen 43 procent.

Nästan var tredje skyddsombud uppger att de inte har något reellt inflytande när nya IT-system och IT-stöd ska införas, vilket visar att IT-frågor inte behandlas som arbetsmiljöfrågor i någon större utsträckning. Risk- och konsekvensanalyser sker någon annanstans, när nya IT-stöd ska införas, och inte där skyddsombuden är, i deras vardag.

ST anser att grundläggande krav när nya IT-stöd ska utformas och införas borde vara att tänka igenom vem som ska använda systemet och till vad. Men istället fokuserar utvecklare ofta på det tekniska behovet, med mindre hänsyn till organisation och arbetsinnehåll. Det är viktigt att tidigt involvera och lyssna på användarna. Det är märkligt att skyddsombuden inte är delaktiga i processen. Medarbetare på en arbetsplats behöver ha en känsla av kontroll och överblick för att undvika att hamna i stressituationer.

Sammanfattning-undersökningens viktigaste slutsatser

”Arbetsklimatet har hårdnat. Produktionskraven ökat och därmed ohälsan på arbetsplatsen.”

”Gärna mer utbildning, särskilt i psykosocial arbetsmiljö. Chefer skulle behöva mer stöd hjälp och stöd i att hantera den ökande belastningen och påverkan på den psykosociala arbetsmiljön.”

Fysisk och psykosocial arbetsmiljö

”I alla chefsombyten och omorganisationer är det svårt att få till ett bra skyddsarbete. Det är svårt att få tid till det.”

- ▶ Nästan 70 procent av skyddsombuden anser att arbetsplatsen har en bra fysisk arbetsmiljö.
- ▶ 45 procent av skyddsombuden tycker att den psykosociala arbetsmiljön är bra eller mycket bra. Men nästan var fjärde (23 procent) anser att den psykosociala arbetsmiljön är dålig eller till och med mycket dålig.

”Den fysiska arbetsmiljön är så lättare att åtgärda, men psykosociala är så mycket svårare, så subtil. När det är en enskildes personliga upplevelser som avgör hur denne mår och det är svårt att hjälpa till som arbetsmiljöombud då man inte har kompetensen. Otryggheten är ett stort problem.”

Hot och våld och trakasserier

”Politiker och ledningar för myndigheter behöver göras mer medvetna om hur deras beslut kan påverka arbetsmiljön och arbetsklimatet i utförarledet.”

- ▶ Närmare hälften av skyddsombuden (45 procent) säger att det förekommit trakasserier, hot eller våld på arbetsplatsen under de senaste tolv månaderna. Över hälften av dem som svarat ja på frågan om hot och våld förekommer (53 procent) säger också att det påverkat resultat och tjänsteutövning.
- ▶ Nästan hälften bedömer att arbetsgivaren har tillräckliga insatser för att stötta dem som drabbas eller riskerar att drabbas av hot och våld. Men nästan var fjärde (39 procent) skyddsombud känner inte till om det finns ett sådant stöd.

”Måste arbeta för att det är myndigheten som gör en polisanmälan då det är fråga om myndighetsutövning. I annat fall vill medarbetare sällan anmäla. I och med detta kan det bli svårt att få medarbetare att ta vissa jobb.”

”Det förekommer hot och våld från klienter, men det har hittills varit hanterbart. Den personalgrupp som har med allmänheten att göra råkar ut för detta ganska ofta.”

”Att bli kallad könsord och svordomar påverkar stressnivån hos dem som utsätts, svårt att vara trevlig om någon kallar dig något fult.”

Mobbing och kränkande särbehandling

- ▶ Nästan var tredje skyddsombud (27 procent) säger att det förekommer trakasserier eller annan kränkande särbehandling från chefer och

arbetskamrater på arbetsplatsen. Nästan fyra av tio skyddsombud (36 procent) är osäkra på om det förekommer.

Öppenhet, arbetsklimat och meddelarfrihet

- ▶ Närmare två tredjedelar av skyddsombuden (63 procent) instämmer helt eller delvis i påståendet att medarbetarna kan framföra intern kritik om hur verksamheten fungerar men nästan var tredje (30 procent) instämmer inte alls eller i huvudsak inte i påståendet.
- ▶ Knappt hälften (43 procent) instämmer inte i påståendet om att medarbetarna kan framföra kritiska uppfattningar offentligt om hur verksamheten fungerar.
- ▶ Knappt var tredje skyddsombud (28 procent) tycker att det blivit lägre i tak under de senaste tre åren. Ungefär hälften anser att det varken har blivit bättre eller sämre.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och risk- och konsekvensanalyser

- ▶ Nästan alla skyddsombud (91 procent) säger att det sker ett systematiskt arbetsmiljöarbete helt eller delvis på arbetsplatsen. Men här finns en del svagheter. Fördelningen av olika uppgifter tycks vara bristfällig och det kan innebära att vissa åtgärder helt enkelt inte genomförs.
- ▶ Fler än var tredje (77 procent) säger att det görs riskbedömningar inför förändringar på arbetsplatsen. Knappt var tredje (72 procent) uppger att

handlingsplaner upprättas. Men bara drygt lite fler än hälften (57 procent) svarar att riskanalyser och handlingsplaner följs upp.

Systematiskt arbetsmiljöarbete vid införande av nya IT-stöd

- ▶ 40 procent instämmer inte i påståendet att riskbedömningar görs ur arbetsmiljösynpunkt när nya IT-stöd ska införas. En lika stor andel känner inte till om det görs riskbedömningar.
- ▶ 64 procent av skyddsombuden säger att de inte har något reellt inflytande när nya IT-stöd införs på arbetsplatsen. IT-frågor behandlas alltså inte som arbetsmiljöfrågor i någon nämnvärd omfattning.

Skyddsombudens kompetens och önskemål om utbildning

- ▶ En majoritet av skyddsombuden (66 procent) anser att de helt eller delvis har en tillräcklig kompetens för uppdraget som skyddsombud, medan var tredje inte tycker att de har den kompetens som behövs.
- ▶ En fjärdedel säger att de deltagit i en arbetsmiljöutbildning under det senaste året och en tredjedel uppger att genomgått utbildning för ett till tre år sedan. I huvudsak är det arbetsgivaren och ST som sett till att utbildningen har genomförts (46 respektive 27 procent).
- ▶ Skyddsombuden efterfrågar främst fördjupningsutbildning i stress- och arbetsbelastning. Även chefs- och ledarskapsfrågor kommer högt upp på önskelistan, liksom sakområden som särbehandling och mobbing.

Företagshälsovård, hälsa och rehabilitering

- ▶ Det är glädjande att nästan alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård (96 procent). Mestadels används företagshälsovården som en resurs inom rehabiliteringsområdet, resurs inom friskvård och hälsofrämjande tjänster samt som resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Nästan tre av fyra (64 procent) svarar att det arbetas eller delvis arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att underlätta återgång i arbetet efter sjukskrivning på arbetsplatserna.
- ▶ Över hälften av skyddsombuden instämmer helt eller i huvudsak i påståendet att arbetsanpassning och rehabilitering fungerar väl på arbetsplatsen. (65 procent) anser helt eller delvis att friskfaktorer lyfts in i arbetsmiljöarbetet.⁵

⁵ Friskfaktorer syftar på sådana faktorer som stödjer en bra arbetsmiljö som öppenhet, gott ledarskap, jämställdhet, trivsel med mera.

Sammanfattning - STs förslag för en bättre arbetsmiljö

En utökad meddelarfrihet

- ▶ ST kräver en utökad lagstiftning så att också anställda i statliga bolag omfattas av meddelarskydd, repressalie- och efterforskningsskydd.

Fler fasta tjänster för permanenta arbetsuppgifter

- ▶ ST anser att permanenta arbetsuppgifter ska utföras av medarbetare som innehar fasta tjänster. ST menar att det behövs en lagstiftning för att åtgärda missbruket med visstidsanställningar som staplas under lång tid. ST vill också att den som varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt tre år under en femårsperiod ska ha rätt till en tillsvidareanställning.

Myndighetsutövning på entreprenad

- ▶ ST vill att staten upphör att använda bemanningsföretag för kärnuppgifter och att det ska göras en tydlig definition av vad myndighetsutövning omfattar.

Nollvision för hot och våld och riskbedömning före viktiga regeringsbeslut

- ▶ ST menar att det ska vara nolltolerans mot hot och våld i arbetslivet. Det är inte rimligt att ansvaret för att anmäla arbetsplatsbrott ligger på den som drabbats. Vi vill att arbetsgivaren ska ta över ansvaret för polisanmälan. Regeringen är den främsta arbetsgivarens för statligt anställda. ST anser därför att det är rimligt att även regeringen genomför riskbedömningar före viktiga beslut som kan få följdverkningar för arbetsmiljön på en myndighet.
- ▶ Vi föreslår även att regeringen i regleringsbrev ställer krav på att det inrättas rutiner för incidentrapportering.⁶

Krav på obligatorisk statstjänstemannautbildning

- ▶ Vi föreslår att alla nyanställda genomgår ett obligatoriskt introduktionsprogram och att redan anställda medarbetare och chefer regelbundet får vidareutbildning om statstjänstemannarollen.

⁶ I Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete står det:

§ 8 Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

Genomför IT-skydds rond för att förbättra IT-miljön på arbetsplatsen

- ▶ I en IT-skydds rond ger en gemensam bild av hur IT-miljön fungerar i praktiken och genomförs som en vanlig skydds rond, men med fokus på IT. Det är ett sätt att systematiskt gå igenom IT-miljön. Det rör allt från praktiska problem till utbildning och haverirutiner.

Föreskrift om psykosocial arbetsmiljö 2015

- ▶ ST har länge efterfrågat och drivit på för att Arbetsmiljöverket⁷ ska ta fram en föreskrift om psykosocial arbetsmiljö. Syftet är att tydliggöra kraven i arbetsmiljölagen för att skapa en arbetsmiljö med goda organisatoriska, psykiska och sociala förhållanden. Att effektivare kunna förebygga stress och kränkande särbehandling.

Undersökningen – STs Temperaturmätare 2015

Metod och genomförande

Under december 2014 skickade vi en e-postenkät till STs samtliga skyddsombud som finns i STs medlemsregister. Anonymitet har gällt vid

⁷ Enligt Arbetsmiljöverket är detta arbete nu påbörjat med målsättning om att en sådan föreskrift ska kunna träda i kraft år 2016.

undersökningen och nästan 50 procent har besvarat frågorna. Svarsfrekvensen varierar något mellan frågorna. Det har heller inte varit ett krav att svara på alla frågor liksom det har varit möjligt att avbryta besvarandet av enkäten för att senare återuppta att svara. Allt för att få en så hög svarsfrekvens som möjligt. En svarsfrekvens som ligger på denna nivå är hög för att vara en e-postenkät och ger en bild av hur det ser ut inom STs organisationsområden. Resultatet ger en tillförlitlig grund för att diskutera och bedöma vilka insatser som krävs för att stärka arbetsmiljön inom staten.⁸

Fakta om målgruppen skyddsombud

Vår webbenkät utskickades till de skyddsombud med flera som finns i STs register. Knappt 1 800 personer nåddes av enkäten. De allra flesta som svarat är skyddsombud (64 procent), skyddsombud och arbetsplatsombud (15 procent), huvudskyddsombud (14 procent).⁹

- **Hela 86 procent av skyddsombuden arbetar heltid.**
- **Hälften har varit skyddsombud mellan ett till fem år och över en tredjedel har haft uppdraget i över fem år.**
- **Den största andelen (36 procent) representerar arbetsplatser med 100 eller fler anställda.**
- **Över hälften av skyddsombuden (55 procent) har en högskoleutbildning.**
- **En majoritet är över 50 år (56 procent). Den näst största gruppen (36 procent) är mellan 35-49 år. *Åldersfördelning och kön – i huvudsak som STs medlemmar – men något äldre.***

⁸ Skyddsombud från förvaltningsmyndigheter, bolag inom STs område privata som statliga liksom universitet och högskola har svarat på enkäten. Ungefär lika många kvinnor som män har svarat på enkäten. Majoriteten av skyddsombuden finns på stora arbetsplatser med mer än 100 anställda, majoriteten finns i åldersspannet 50- 70 år och de flesta har lång erfarenhet av uppdraget.

⁹ Ibland förekommer beteckningen arbetsmiljöombud istället för skyddsombud.

Resultaten i Temperaturmätaren 2015

Fysisk och psykosocial arbetsmiljö

”Att den fysiska arbetsmiljön är så mycket lättare att åtgärda, men den psykosociala är mycket svårare, när det är en enskildes upplevelser, som avgör hur den mår och det är svårt att hjälpa till som AMO, då man inte har kompetens. Sen törs man kanske inte heller ifrågasätta eller prata med sin chef, som man är i beroendeställning till.”

Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?

	Antal	Andel i procent
Mycket dålig	9	1,2
Dålig	69	9,4
Varken bra eller dålig	156	21,2
Bra	363	49,4
Mycket bra	137	18,6
Vet inte/känner inte till	1	0,1
Totalt	735	100

Det är förstås positivt att så många som nästan (70 procent) av skyddsombuden anser att arbetsplatsen har en god eller relativt god fysisk arbetsmiljö. Ett växande problem, som både är fysiskt och psykosocialt är dock att det blir allt mer vanligt med stora kontorslandskap som många inte verkar trivas i eller vilja arbeta i.¹⁰

¹⁰ I frisvaren finns många kommentarer om just kontorslandskap och dess inverkan på arbetsklimat, arbetsprestationer och effektivitet.

Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?

	Antal	Andel i procent
Mycket dålig	42	5,7
Dålig	124	16,9
Varken bra eller dålig	229	31,2
Bra	300	40,9
Mycket bra	30	4,1
Vet inte/känner inte till	8	1,1
Totalt	735	100

Vår undersökning visar att det är klart färre skyddsombud som tycker att den psykosociala arbetsmiljön håller måttet. Nästan var fjärde anser att den psykosociala arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig. Stress, en hög arbetsbelastning och ett detaljstyrt arbetssätt är några orsaker, liksom ett otydligt ledarskap och små möjligheter att kunna påverka det egna arbetet. Vi ser också att siffrorna har försämrats kraftigt från år 2012 då det var ungefär fem procent som ansåg att den psykosociala arbetsmiljön var dålig eller mycket dålig.

Var tredje skyddsombud säger att stress- och arbetsbelastning är den viktigaste frågan att jobba med. Därefter följer chefs- och ledarskapsfrågor, trivsel och socialt klimat.

”Hög arbetsbelastning och snabba kast mellan olika arbetsuppgifter. Många omorganisationer som påverkar de anställda.”

Att den psykosociala arbetsmiljön blir en allt mer viktig fråga att arbeta med visar sig även i andra undersökningar som ST genomfört. När vi år 2014 uppdrog till Novus¹¹ att genomföra en medlemsundersökning kunde vi utläsa av resultatet att den psykosociala arbetsmiljön är en viktig fråga för STs medlemmar. Nästan hälften av de som svarat säger att en stor arbetsmängd och ett högt arbetstempo är det mest frekventa arbetsmiljöproblemet på den egna arbetsplatsen. Som nummer två kommer ett otydligt ledarskap och ständiga förändringar på arbetsplatsen/otrygghet i anställningen.

”Lyft fram den höga arbetsbelastningen och förändringsarbetet som aldrig tar slut. När ska personalen få tid för eftertanke? Det är hela tiden stress, nya arbetsuppgifter, ny organisation, ny chef. Det tar aldrig slut.”

Hot och våld

”Hot och trakasserier förekommer på regelbunden basis från kunder. Det är oklart om alla medarbetare kan hantera det de får höra.”

ST har länge uppmärksammat problemet med hot och våld mot anställda på myndigheter och företag som har ett offentligt uppdrag. Det är både ett arbetsmiljöproblem och ett rättssäkerhets- och demokratiproblem för hela samhället. Medarbetarna arbetar inom staten på uppdrag av politikerna och ska verkställa deras beslut. I vår Temperaturmätare 2015 ser vi att problemen med hot och våld har ökat sedan vi senast publicerade en liknande undersökning år 2012, vilket är en mycket oroande utveckling. Dessutom har problemet med

¹¹ BAS-undersökning ST 2014

hot och våld varit känt under en lång tid. Det är därför anmärkningsvärt att inte fler kraftfulla insatser görs från myndighetsledningar och politiker för att komma åt problemen.

Trakasserier, hot och våld,

Har anställda på din arbetsplats varit utsatta för trakasserier, hot eller våld i sitt arbete de senaste 12 månaderna? (här avses trakasserier, hot eller våld från medborgare, kunder, klienter etcetera)

	Antal	Andel i procent
Ja	329	44,9
Nej	236	32,2
Vet inte/känner inte till	167	22,8
Respondenter	732	100

”Idag är det accepterat att personal får bli hotade av sina klienter. Verktyg saknas och man vill sällan som arbetsgivare göra en anmälan eller sätta in konsekvenser ...”

Påverkar trakasserier, hot eller våld de anställdas arbetsresultat/tjänsteutövning?

	Antal	Andel i procent
Ja	173	52,6
Nej	61	18,5
Vet inte/känner inte till	95	28,9
Respondenter	329	100

Bedömer du att de som drabbas eller kan drabbas av trakasserier, hot eller våld får tillräckligt stöd av arbetsgivaren?

	Antal	Andel i procent
Ja	323	44,9
Nej	117	16,3
Vet inte/känner inte till	279	38,8
Respondenter	719	100

Vi ser också att förekomsten av hot och våld kraftigt påverkar arbetsresultat och tjänsteutövning på ett negativt sätt. Att inte ens hälften av skyddsombuden anser att arbetsgivaren har en bra planering för ett bra stöd för de medarbetare som drabbas är alarmerande.

”Det innebär att man drar sig för att utföra vissa arbetsuppgifter, att man inte vill möta vissa klienter, det innebär att ensamuppgifter inte utförs lika ofta, mer osäkerhet inför arbetet, otrygghet på arbetsplatsen, vissa arbetsuppgifter blir inte lika väl utförda.”

Närmare hälften av dem som svarat (45 procent) säger att det förekommit trakasserier, hot och våld från medborgare, kunder eller klienter på arbetsplatsen under de senaste tolv månaderna. Dessutom har andelen ökat i jämförelse med när vi ställde samma fråga år 2012.

Vi ser också att utsattheten för hot och våld kraftigt påverkar arbetsresultat och tjänsteutövning. Över hälften (53 procent) av dem som svarat ja på frågan om hot och våld förekommit, säger att det också påverkar arbetsresultat och

tjänsteutövning. Även denna andel har ökat sedan 2012. Att så många som en tredjedel av skyddsombuden här är osäkra kan ha fler förklaringar; dels att man kanske är relativt ny i sin roll som skyddsombud eller att det brister i kommunikation och rutiner på arbetsplatsen.

Mobbing och kränkande särbehandling

”Vi är en stor arbetsplats och det händer att kollegor känner sig trampade på och missförstådda av chef. Detta är det dock ingen som vill prata högt om då man är rädd för att chefen ska sätta stopp för vidare arbete inom arbetsplatsen.”

Förekommer det på er arbetsplats trakasserier eller annan kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater?

	Antal	Andel i procent
Ja	198	27,2
Nej	270	37,1
Vet inte/känner inte till	260	35,7
Respondenter	728	100

”Förekommer viss utfrysning. Att någon hamnar lite utanför vid vardagligt prat vid fikabordet.”

Mobbing och kränkande särbehandling är symptom på att något är fel på arbetsplatsen. För att finna felet måste man leta i strukturen och ta hand om hela arbetsplatsen. Svaren i vår Temperaturmätare visar att mobbing och kränkande särbehandling tyvärr förekommer på de statliga arbetsplatserna. Att

nästan var tredje skyddsombud instämmer helt eller delvis i påståendet om att det förekommer är oacceptabelt. Mobbing och kränkande särbehandling ska överhuvudtaget inte förekomma på en arbetsplats. Det verkar också som om dessa problem har ökat något i jämförelse med 2012 års resultat. Givetvis är det allas ansvar att tänka på hur man beter oss mot varandra även om det är arbetsgivarens uppgift att förebygga mobbing.

Öppenhet, arbetsklimat och meddelarfrihet

”Kanske något högre? Myndigheten vill gärna att det ska vara högt i tak men som tidigare är ambitionerna högre än vad som verkligen sker.”

De anställda kan framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen om hur verksamheten fungerar

	Antal	Andel i procent
Instämmer helt	95	13,1
Instämmer i huvudsak	378	52,1
Instämmer i huvudsak inte	155	21,3
Instämmer inte alls	69	9,5
Vet inte/känner inte till	29	4,0
Respondenter	726	100

”Det är generellt lite samtal om förhållanden på arbetsplatsen. Samtalskulturen är att man absolut inte klagar. Det mest påtagliga problemet är att det på vissa enheter är mycket hög arbetsbelastning. Möjligen bidrar också de tysta öppna kontorslandskapen till att det blir lägre i tak. En medarbetare som inte kan acceptera att sitta i kontorslandskap måste i princip

byta jobb, så i någon mån borde det bidra till att de som är kvar inte höjer sin röst i onödan.”

En av grundstenarna i Sveriges demokrati är det så kallade meddelarskyddet som innebär att anställda i staten med stöd av ett grundlagsskydd kan berätta offentligt om oegentligheter på arbetsplatsen. Grundtanken är att medborgarna alltid ska kunna granska hur skattemedel används så att korruption motverkas. En klar majoritet av skyddsombuden svarar att medarbetarna kan framföra intern kritik om hur verksamheten fungerar men var tredje instämmer inte eller inte alls i påståendet.

De anställda kan framföra kritiska uppfattningar offentligt om hur verksamheten fungerar

	Antal	Andel i procent
Instämmer helt	47	6,5
Instämmer i huvudsak	247	34,2
Instämmer i huvudsak inte	199	27,5
Instämmer inte alls	112	15,5
Vet inte/känner inte till	118	16,3
Respondenter	723	100

Vi frågade också om medarbetarna kan framföra kritiska uppfattningar offentligt om hur verksamheten fungerar. Här tycks det råda en osäkerhet bland skyddsombuden om vilka rättigheter som finns för att kunna framföra offentlig kritik. Nästan var femte skyddsombud (16 procent) vet inte. Närmare hälften¹²

¹² Likande siffror har vi funnit i tidigare undersökningar. Exempelvis uppger knappt hälften av de ST-medlemmar som svarat på frågor i vår undersökning "Öppenhet på villovägar?" att de inte kan eller inte vet om de kan berätta om problem i verksamheten offentligt. Enligt samma undersökning säger fyra av tio att det blivit lägre till tak under de senaste åren.

(43 procent) instämmer inte alls eller i huvudsak inte i påståendet om att de anställda kan framföra offentlig kritik. Enligt vår Temperaturmätare är skyddsombuden inte heller helt nöjda med klimatet och öppenheten på arbetsplatserna. Var tredje skyddsombud säger att det blivit lägre i tak under de senaste åren.

Har det enligt din bedömning under de senaste tre åren blivit högre eller lägre i tak eller är det oförändrat

	Antal	Andel i procent
Högre	131	18,3
Oförändrat	384	53,7
Lägre	200	28,0
Respondenter	715	100

Systematiskt arbetsmiljöarbete och risk- och konsekvensanalyser

”Ja under det senaste halvåret. Har tidigare inte gjorts men när jag som skyddsombud har ställt krav har arbetsgivaren börjat intressera sig för att göra det riktigt och rätt från början.”

Kontrollerande chefer, undanhållande av information, risker för att bli utskälld inför arbetskamrater och rädsla för att bli utfryst är exempel på upplevelser från medarbetare i statliga verksamheter.

Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?

	Antal	Andel i procent
Ja	426	55,0
Ja, delvis	284	36,7
Nej	38	4,9
Vet inte/osäker	26	3,4
Respondenter	774	100

Att nästan alla skyddsombud (91 procent) säger att det helt eller delvis görs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen är förstås glädjande. Men här finns förstås en förbättringspotential. Sedan många år är det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) reglerat i lag – något som ska genomföras på alla arbetsplatser. SAM innebär i korthet att det finns en arbetsmiljöpolicy på arbetsplatsen, att kartläggningar och riskbedömningar görs av arbetsmiljön, att handlingsplaner tas fram för att förbättra arbetsmiljön samt att arbetet med arbetsmiljön följs upp. Vår undersökning visar emellertid att det finns brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Till exempel brister det i fördelningen av olika arbetsuppgifter vilket kan innebära att vissa arbetsuppgifter helt enkelt inte utförs och nödvändiga insatser inte görs.

”Vid större förändringar så genomförs för de mesta en riskbedömning men vid mindre förändringar kan man glömma bort eller inte anse att det är en sådan förändring som kräver en riskbedömning och där kan vi emellanåt skilja oss åt i ståndpunkterna.”

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att i det dagliga arbetet uppmärksamma och ta hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka medarbetarnas hälsa och säkerhet. Med anledning av de ständiga förändringar som pågår på många statliga arbetsplatser är det angeläget att det görs riskbedömningar vid alla former av förändringar på arbetsplatserna. Vid en förändring i verksamheten ändras förutsättningarna och därför måste det göras en särskild riskbedömning utifrån förslaget till förändring, för att sedan kunna ta ett välgrundat beslut vid en MBL-förhandling. Riskbedömningen ska beskriva hur det kommer att bli när förändringen är genomförd – vilken är förändringen? Var? Vilka berörs av den? Finns det risk att omorganisationen i sig kan leda till ohälsa? Det ska göras en analys av den planerade verksamhetens konsekvenser och vad man kan göra för att förebygga eventuell ohälsa. Analysen kan också medföra att själva förslaget behöver ändras.

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

	Antal	Andel procent
Arbetsförhållanden undersöks regelbundet	494	70,7
Riskbedömningar görs	494	70,7
Handlingsplaner upprättas	502	71,8
Handlingsplaner och åtgärder följs upp	356	50,9
Arbetsmiljöpolicy finns	557	79,7
En tydlig arbetsfördelning finns för arbetsmiljöarbetet	277	39,6
Arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	559	80,0
Vet inte/känner inte till	16	2,3

Totalt	699	100
--------	-----	-----

Temperaturmätaren visar att (70 procent) av skyddsombuden anser att riskbedömningar görs och lika många säger att handlingsplaner upprättas. Men bara drygt hälften (51 procent) svarar att handlingsplaner och åtgärder följs upp. Knappt hälften (49 procent) svarar att riskbedömningar görs ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på arbetsplatsen. Knappt var tredje (28 procent) svarar ja. En majoritet säger också (75 procent) att genomförda riskbedömningar har tagit hänsyn till olika psykosociala riskkällor. En majoritet av skyddsombuden (75 procent) uppger att de har varit delaktiga i dessa bedömningar.

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

	Antal	Andel procent
Ja	213	28,1
Ja delvis	374	49,4
Nej	83	11,0
Vet inte	87	11,5
Totalt	757	100

Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika psykosociala riskkällor?

	Antal	Andel procent
Ja	131	22,6
Ja delvis	306	52,8
Nej	90	15,5
Vet inte	52	9,0
Totalt	579	100

Har du som skyddsombud/huvudskyddsombud varit delaktig i dessa bedömningar?

	Antal	Andel procent
Ja	171	29,5
Ja delvis	264	45,6
Nej	144	24,9
Totalt	579	100

Undersöker ni om det förekommer konflikter, mobbing, diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling på arbetsplatsen

	Antal	Andel i procent
Ja	285	38,1
Ja delvis	242	32,3
Nej	138	18,4
Vet inte/känner inte till	84	11,2
Respondenter	748	100

Systematiskt arbetsmiljöarbete vid införande av nya IT-stöd

När IT-stöd införs på arbetsplatsen görs riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv

	Antal	Andel procent
Instämmer helt	24	3,3
Instämmer i huvudsak	138	19,1
Instämmer i huvudsak inte	114	15,8
Instämmer inte alls	153	21,2
Vet inte/känner inte till	294	40,7
Respondenter	723	100

”Det kommer som en bomb utan förvarning”

Vi frågade också om det görs riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv när nya IT-stöd införs. Här är det fyra av tio (40 procent) som inte instämmer i detta påstående. Lika många som svarat känner inte till om det görs riskbedömningar. Det är endast var femte (20 procent) som säger att riskbedömningar görs helt eller delvis.

Som skyddsombud har jag ett reellt inflytande när It- stöd införs på arbetsplatsen

	Antal	Andel procent
Instämmer helt	10	1,4
Instämmer i huvudsak	79	10,9
Instämmer i huvudsak inte	127	17,5
Instämmer inte alls	341	47,0
Vet inte/känner inte till	169	23,3
Respondenter	726	100

Det är oroväckande många skyddsombud (64 procent) som upplever att de har något reellt inflytande när IT-stöd ska införas på arbetsplatsen. Endast var tionde uppger att de har ett verkligt inflytande.

”Införandet sker på central nivå. Får ju tro och hoppas att riskbedömningar görs på centralt håll.”

Det har nog aldrig hänt skett att en riskbedömning gjorts vid IT-stöd.”

Stress som orsakas av datasystem och IT-stöd som införs är en arbetsmiljöfråga att ta på största allvar. Medarbetare i många organisationer har erfarenheter av ett påtagligt stresspåslag när nya IT-stöd införs.

Grundläggande när nya IT-stöd ska utformas och införas borde vara att tänka igenom vem som ska använda systemet och till vad. Men istället fokuserar utvecklare ofta på det tekniska behovet, med mindre hänsyn till organisation och arbetsinnehåll. Det är viktigt att tidigt involvera och lyssna på användarna. Det är märkligt att skyddsombuden inte är delaktiga i processen. Medarbetare på en arbetsplats behöver ha en känsla av kontroll och överblick för att undvika att hamna i stressituationer.

Skyddsombudens utbildning och önskemål om kompetensutveckling

Har du som skyddsombud/huvudskyddsombud varit delaktig i dessa bedömningar?

	Antal	Andel procent
Ja	171	29,5
Ja delvis	264	45,6
Nej	144	24,9
Totalt	579	100

Jag bedömer att jag har tillräcklig kompetens för mitt uppdrag som skyddsombud/huvudskyddsombud

	Antal	Andel procent
Instämmer helt	66	9,0
Instämmer i huvudsak	415	56,8

Instämmer i huvudsak inte	144	19,7
Instämmer inte alls	72	9,8
Vet inte/osäker	34	4,7
Respondenter	731	100

En stor andel (66 procent) säger att de helt eller delvis har den kompetens som behövs för uppdraget. En fjärdedel har deltagit i en arbetsmiljöutbildning under det senaste året medan en tredjedel har genomgått en sådan utbildning för ett till tre år sedan. De flesta skyddsombuden har alltså en ganska färsk utbildning i bagaget även om svaren på frågan inte säger något om utbildningens omfattning eller kvalitet. I huvudsak är det arbetsgivaren och ST som ansvarar för utbildningen. Arbetsgivaren ansvarade för nästan hälften (46 procent) och ST för (27 procent) av antalet tillfällen för den senaste arbetsmiljöutbildningen.

Skyddsombuden efterfrågar främst fördjupningsutbildning i stress- och arbetsbelastning, risk- och konsekvensbedömningar samt chefs- och ledarskapsfrågor. Även utbildning i frågor kring särbehandling och mobbing kommer högt upp på listan.

Företagshälsovård, hälsa och rehabilitering

Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller liknande

	Antal	Andel procent
Ja	718	95,9
Nej	14	1,9
Vet inte/känner inte till	17	2,3
Totalt	749	100

Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande används på din arbetsplats (flera svarsalternativ är möjliga)

	Antal	Andel procent
Resurs i det förebyggande arbetet	324	45,4
Resurs inom rehabiliteringsområdet	521	73,1
Resurs för sjukvårdstjänster	223	45,9
Resurs inom friskvård/och eller hälsofrämjande tjänster	327	45,9
Annat	38	5,3
Vet inte/känner inte till	60	8,4
Respondenter	713	100

Arbetas det aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att underlätta återgång i arbetet efter sjukskrivning på din arbetsplats

	Antal	Andel procent
Ja	243	33,0
Ja delvis	255	34,6
Har inte varit aktuellt	83	11,3
Nej	36	4,9
Vet inte/känner inte till	120	16,3
Respondenter	737	100

Arbetsanpassning och rehabiliteringsarbete fungerar väl på vår arbetsplats

	Antal	Andel procent
Instämmer helt	60	8,2
Instämmer i huvudsak	365	49,7
Instämmer i huvudsak inte	69	9,4
Instämmer inte alls	29	3,9
Vet inte/känner inte till	212	28,8
Respondenter	735	100

Det är glädjande att nästan alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård (96 procent). Mestadels används företagshälsovården som en resurs inom rehabiliteringsområdet, resurs inom friskvård och hälsofrämjande tjänster samt som resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Nästan tre av fyra (64 procent) svarar att det arbetas eller delvis arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att underlätta återgång i arbetet efter sjukskrivning på arbetsplatserna. Över hälften instämmer helt eller i huvudsak i påståendet att arbetsanpassning och rehabilitering fungerar väl på arbetsplatsen. (65 procent) anser helt eller delvis att friskfaktorer lyfts in i arbetsmiljöarbetet.¹³

”Det finns en friskvårdsgrupp och en trivselgrupp som särskilt har i uppgift att ta fram friskvårdsfrämjande och trivselhöjande aktiviteter. Dessa pågår under hela året och bidrar till en bättre arbetsmiljö, öppenhet och gemenskap.”

¹³ Friskfaktorer syftar på sådana faktorer som stödjer en bra arbetsmiljö som öppenhet, gott ledarskap, jämställdhet, trivsel med mera.

STs förslag

En utökad meddelarfrihet

Alla som arbetar på statens och medborgarnas uppdrag ska kunna larma om brister i verksamheten utan att riskera repressalier och bestraffningar. Vi arbetar för att öppenheten ska öka och att myndighetsledningarna ska inse värdet av att anställda meddelar brister i verksamheten. En konsekvens av att verksamheter har flyttat ut från offentlig regi, privatiserats och bolagiserats är att anställda i dessa inte längre är garanterade meddelarskydd. Vi vill därför att meddelarfriheten ska stärkas så att också de som arbetar inom statliga bolag omfattas av meddelarskydd och efterforskningskydd. ST vill ha en utökad lagstiftning så att också anställda i statliga bolag omfattas av meddelarskydd, repressalie- och efterforskningsförbud. Vår utgångspunkt är att meddelarfrihet och annan yttrandelagstiftning ska omfatta all verksamhet som styrs av politiska beslut och som i någon mån finansieras med skattemedel¹⁴. Juridiskt är detta fullt möjligt. Kommunägda bolag införde till exempel dessa principer i juli 2006.

¹⁴ Frågan om meddelarfrihet i arbetslivet har utretts flera gånger. Under 2013 (SOU 2013:76) föreslog utredningen "Meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet" nya förstärkningar, bland annat att en ny lag införs för att reglera meddelarskyddet i förhållande till privata arbetsgivare inom vissa verksamhetsområden.

Fler fasta tjänster för permanenta arbetsuppgifter

På svensk arbetsmarknad finns ett missbruk av visstidsanställningar. Arbetsgivare kan stapla timanställningar och korta anställningar på varandra under lång tid utan att erbjuda tillsvidareanställning. Visstidsanställningar behövs ibland, men många statliga arbetsgivare utnyttjar dagens flexibla lagstiftning. Särskilt vanligt är det med visstidsanställningar inom universitets- och högskoleområdet. ST anser att fasta tjänster bör vara normen för permanenta arbetsuppgifter. ST kräver en lagstiftning så att missbruket med stapling av visstidsanställningar kan åtgärdas. ST anser att den som varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt tre år under en femårsperiod ska ha rätt till en tillsvidareanställning.

Myndighetsutövning på entreprenad

Alla ska kunna lita på att regler och bestämmelser alltid tillämpas korrekt. För att garantera likabehandling och rättssäkerhet är det lagstadgat att endast statliga och kommunala myndigheter får utföra myndighetsutövning. ST ser med oro på de senaste årens utveckling som visar att myndigheter allt mer anlitar privata utförare, även för myndighetsutövning. Konsekvensen blir att vissa delar av myndigheternas kärnuppdrag utförs av privatanställda. Det innebär att insynen och möjligheterna att utkräva ansvar minskar. ST vill att staten upphör att använda bemanningsföretag för kärnuppgifter och att det ska göras en tydlig definition av vad myndighetsutövning omfattar.

Nollvision för hot och våld och krav på riskbedömning före viktiga regeringsbeslut

Att bli hotad eller till och med slagen på jobbet är tyvärr inte ovanligt bland statliga tjänstemän. Hot och våld riktat mot statstjänstemän och politiker är lika oacceptabelt och ett hot mot demokratin. ST har i flera sammanhang krävt åtgärder. Det är inte rimligt att ansvaret för att polisanmäla arbetsplatsbrott ligger på anställda som drabbats. Vi vill även ha en lagändring så att ansvaret övergår till arbetsgivaren. Vi vill också att regeringen i regleringsbrevet ställer krav på att det inrättas rutiner för incidentrapportering.

Enligt Arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att genomföra en riskbedömning av vissa förslag innan de realiserar. Syftet är att minimera riskerna för att större förändringar kan få negativa konsekvenser för anställdas hälsa. Regeringen är den främsta arbetsgivarens för statligt anställda. ST anser att det är rimligt att även regeringen genomför riskbedömningar före viktiga beslut som kan få följdverkningar för arbetsmiljön på en myndighet. Vi föreslår också att regeringen i regleringsbrevet ställer krav på att det inrättas rutiner för incidentrapportering.¹⁵

¹⁵ | Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete står det:

§ 8 Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

Krav på obligatorisk statstjänstemannautbildning

Vi vill att alla nyanställda genomgår ett obligatoriskt introduktionsprogram och att redan anställda medarbetare och chefer regelbundet får vidareutbildning om statstjänstemannarollen.

Genomför IT-skydds rond för att förbättra IT-miljön på arbetsplatsen

Grundläggande när nya IT-stöd ska utformas och införas borde vara att tänka igenom vem som ska använda systemet och till vad. Men istället fokuserar utvecklare ofta på det tekniska behovet, med mindre hänsyn till organisation och arbetsinnehåll. Det är viktigt att tidigt involvera och lyssna på användarna. Det är märkligt att skyddsombuden inte är delaktiga i processen. Medarbetare på en arbetsplats behöver ha en känsla av kontroll och överblick för att undvika att hamna i stressituationer.

I en IT-skydds rond studerar man IT-systemen som ska utgöra ett stöd i verksamheten. Genom att arbeta med IT-skydds ronder ökar man kontakten mellan verksamhetsansvariga, systemleverantörer och användare i en verksamhet. Man får en gemensam bild av hur IT-miljön fungerar i praktiken. En IT-skydds rond genomförs som en vanlig skydds rond, men med fokus på IT. Det är ett sätt att systematiskt gå igenom IT-miljön. Det rör allt från praktiska problem till utbildning och haverirutiner.

Föreskrift för psykosocial arbetsmiljö

ST har länge varit pådrivande och efterfrågat en föreskrift för den psykosociala arbetsmiljön. Frågan har varit uppe till och från men har aldrig kommit till skott. Syftet med föreskriften är att tydliggöra kraven i arbetsmiljölagen för att skapa en arbetsmiljö med goda organisatoriska, psykiska och sociala förhållanden. Att effektivare kunna förebygga stress och kränkande särbehandling.

I Arbetsmiljöverkets förslag till en ny föreskrift ”Organisatorisk och social arbetsmiljö”¹⁶ står bland annat att arbetsgivaren ska försäkra sig om att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt konflikter och kränkande behandling. Arbetsgivaren ska se till att arbetsfördelningen inte ger upphov till skadlig arbetsbelastning, att de anställda vet vilka arbetsuppgifter de ska göra och vilka befogenheter de har. De anställda ska också veta vem de ska vända sig till om de behöver hjälp och stöd. När det gäller arbetstiden ska arbetsgivaren också försäkra sig om att de inte leder till skador för personalen genom för långa arbetspass, skiftgång eller för mycket övertid. Arbetsgivaren ska undersöka och bedöma om det finns förhållande som kan ge upphov till konflikter och kränkningar som kan leda till ohälsa. Om det ändå inträffar ska det finnas tydliga rutiner för hur man kan slå larm och var den som är utsatt snabbt kan få hjälp.

¹⁶ Förslaget har ännu inte beretts.

