

# STs Temperaturmätare Arbetsmiljön 2012



Fackförbundet ST 2012-05-15.

*Referens:*

Torbjörn Carlsson, Utredare 070/658 49 29  
[torbjorn.carlsson@st.org](mailto:torbjorn.carlsson@st.org)

# Förord

Fackförbundet ST har tidigare år genomfört större undersökningar där vi frågat STs medlemmar om deras arbetsmiljö. Undersökningar som har lämnat förbundet viktig information om arbetsmiljön och som även har legat till grund för utbildningsinsatser och olika förslag från STs sida

ST har nu genomfört en arbetsmiljöundersökning riktad till STs skyddsombud. Syftet med undersökningen är att få en bild av hur de som har uppdraget att svara för bevakning och utveckling av arbetsmiljön bedömer arbetsmiljön och sina förutsättningar för att klara sitt uppdrag. Det innebär bland annat frågor om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs på arbetsplatserna, vilka är de viktigaste arbetsmiljöområdena, vilken utbildning efterfrågar skyddsombuden, får de stöd när de behöver med mera.

Underlaget i denna rapport kommer att användas för att ytterligare förbättra skyddsombuden arbete och bidra till en positiv utveckling av arbetsmiljön inom STs område. Dagens och framtidens medarbetare kräver helt enkelt att arbetsmiljön håller en mycket hög nivå.

Stockholm i maj 2012



Annette Carnhede  
STs förbundsordförande



# Innehåll

Sammanfattning och STs kommentarer.....	3
Bakgrund och metod för undersökningen.....	6
Bakgrund.....	6
Hur genomfördes undersökningen - metod.....	6
Kvinnor och män – skyddsombudens svar.....	7
De som svarat på våra frågor.....	8
Resultat från undersökningen.....	11
Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?.....	11
Hur bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet?.....	11
Genomförs riskbedömningar för arbetsmiljön inför planerade förändringar på arbetsplatsen?.....	12
Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika psykologiska riskkällor?.....	13
Har du som skyddsombud/huvudskyddsombud varit delaktig i bedömning av psykologiska riskkällor?.....	14
Undersöker ni om det förekommer konflikter, mobbing (inkl. sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Om ”Ja” hur ofta?.....	14
Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsövård eller motsvarande?.....	15
Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsövärderna eller motsvarande används på arbetsplats?.....	16
Arbetas det aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning på din arbetsplats?.....	16
Arbetsanpassning fungerar väl på vår arbetsplats?.....	17
Görs det på din arbetsplats anmälan till försäkringskassan vid en misstänkt arbetsskada?.....	18
Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?.....	18
Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?.....	19
Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats? Välj max tre områden som du prioriterar!.....	20
När gick du senast någon arbetsmiljöutbildning i ditt uppdrag som skyddsombud/huvudskyddsombud?.....	20
Vem/Vilka ansvarade för att den senaste utbildningen genomfördes?.....	21

Jag bedömer att jag har tillräcklig kompetens för mitt uppdrag som skyddsombud/huvudskyddsombud.....	22
Vilken arbetsmiljöutbildning har du behov av?.....	22
Om du har behov av fördjupad utbildning inom arbetsmiljö – inom vilket/vilka områden? Välj max tre områden.....	23
Hur upplever de anställda sitt inflytande – hur litet/stort inflytande har de? .....	24
Har de anställda på din arbetsplats varit utsatta för trakasserier, hot eller våld i sitt arbete de senaste 12 månaderna?.....	25
Påverkar trakasserier, hot eller våld de anställdas arbetsresultat/tjänsteutövning? .....	25
Bedömer du att de som drabbas eller kan drabbas av trakasserier, hot eller våld får tillräckligt stöd av arbetsgivaren? .....	26
Förekommer det på er arbetsplats trakasserier eller annan kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater?.....	27
De anställda kan framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen om hur verksamheten fungerar.....	28
De anställda kan framföra kritiska uppfattningar offentligt om hur verksamheten fungerar .....	29
Har det enligt din bedömning under de tre senaste åren blivit högre eller lägre i tak eller är det oförändrat? .....	30
Som skyddsombud/huvudskyddsombud kan jag, i tillräcklig utsträckning, påverka arbetsmiljön på min arbetsplats.....	31
Som skyddsombud/huvudskyddsombud har jag möjlighet att få stöd när jag behöver det?.....	32
Referenser.....	33

# Sammanfattning och STs kommentarer

Den här undersökningen genomfördes för att fånga Fackförbundet STs skyddsombuds bild av arbetsmiljön på deras arbetsplatser samt vilka förutsättningar de har för sitt arbete med arbetsmiljön.

Undersökningen genomfördes med en e-postenkät till samtliga 1 745 skyddsombud i STs medlemsregister. 48 procent av skyddsombuden besvarade enkäten fullt ut (836 skyddsombud). Anonymitet har gällt vid undersökningen.

Det finns kunskap hos ST om hur situationen är för skyddsombuden men det finns ingen samlad bild. Tanken med denna rapport är att få en bild av skyddsombudens förutsättningar och hur de bedömer arbetsmiljön på sin arbetsplats.

## ► Högt i tak på arbetsplatsen – öppet klimat

70 procent instämmer i påståendet att de anställda kan framföra *intern* kritik om hur verksamheten fungerar. Men ett av fyra skyddsombud 24 procent menar att så inte är fallet, klimatet på arbetsplatsen är inte så att man vågar framföra kritik. Vi ställde samma fråga men om man vågar framföra *offentlig* kritik. Där instämmer 43 procent att de anställda kan föra fram kritik. 38 procent instämmer inte, dessutom svarar 19 procent att de inte vet. Det tycks råda en osäkerhet hos många skyddsombud om möjligheten att framföra offentlig kritik vilket i sig är oroande. Det finns en lagstiftning som ger offentligt anställd en rätt att föra fram offentlig kritik (meddelarfrihet). Syftet med lagstiftningen är att brister och missförhållanden ska komma fram i ljuset och åtgärdas.

Enligt STs mening behövs det krafttag för att få ett öppnare klimat på många arbetsplatser. Exempelvis kan Kompetensrådet för utveckling i staten (Krus) ges i uppdrag att ge stöd till myndigheterna. Men det är en angelägen uppgift för ST inom hela vårt område att lyfta fram frågan om öppenhet – att det är helt enkelt är högt i tak på arbetsplatsen. Av svaren att döma så behöver möjligheten till ett större inflytande öka betydligt på arbetsplatserna.

#### ► Fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Huvuddelen av skyddsombuden 70 procent bedömer att arbetsplatsen har en bra fysisk arbetsmiljö. 19 procent svarar att arbetsmiljön är varken bra eller dålig och 9 procent bedömer att det är en dålig arbetsmiljö.

Jämfört med bedömningen av den fysiska arbetsmiljön så är det färre skyddsombud, 50 procent som tycker den psykosociala arbetsmiljön är bra eller mycket bra. Nästan en tredjedel 31 procent gör bedömningen varken bra eller dålig. 18 procent hävdar att den psykosociala arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig. Den fysiska arbetsmiljön kan sägas få en ”bättre” bedömning än den psykosociala arbetsmiljön – man är mer kritisk till den psykosociala arbetsmiljön. STs mål är att alla ska ha en fysisk- och psykosocial arbetsmiljö som håller en hög nivå och uppfattas som attraktiv.

#### ► Arbetsmiljöutbildning

70 procent instämmer helt eller i huvudsak att de har tillräcklig kompetens. Men en så stor andel som 25 procent av skyddsombuden instämmer i huvudsak inte eller inte alls i påståendet att de har tillräcklig kompetens. ST anser att utbildningsinsatser på olika vis behöver öka inom arbetsmiljöområdet.

I huvudsak ansvarar arbetsgivaren och ST för skyddsombudens utbildning. På frågan vem/vilka som svarade för den senaste utbildningen de haft i arbetsmiljö så stod arbetsgivaren för en andel på 44 procent och ST för 33 procent. 9 procent av utbildningen ansvarade arbetsgivaren och ST gemensamt för. Ett stort ansvar ligger på myndigheter, bolag samt universitet och högskolor att se till att arbetsmiljöorganisation har den utbildning som behövs för att sköta uppdraget. För närvarande pågår ett arbete hos ST för att utveckla den utbildning i arbetsmiljö som ST svarar för.

Skyddsombuden efterfrågar framför allt utbildning inom områdena stress och arbetsbelastning, risk- och konsekvensbedömningar i arbetsmiljön samt chefs- och ledarskapsfrågor.

#### ► Hot och våld

Här avses trakasserier, hot eller våld från medborgare, kunder, klienter etc. En skrämmande stor andel av skyddsombuden, 41 procent anger att det förekommer trakasserier, hot och våld på arbetsplatsen. Det är inte acceptabelt! Av dem som anger att hot och våld förekommer så bedömer 43 procent att det påverkar arbetsresultat och tjänsteutövning. ST har föreslagit regeringen att det tillsätts en kommission för att komma åt hot och våld på arbetsplatserna.



Det är en förhållandevis stor andel som svarar att de inte vet 18 procent. Antingen kan man vara ny i sin roll eller så saknas det kommunikation och rutiner i arbetsmiljöorganisationen på arbetsplatsen.

#### ► Mobbing - kränkande särbehandling

Svaren visar att det på allt för många arbetsplatser förekommer vuxenmobbing. 22 procent av skyddsombuden anger att mobbing förekommer. Det ska överhuvudtaget inte finnas på en arbetsplats.

En stor grupp 33 procent är osäker på om det förekommer mobbing. I en så allvarlig fråga så ska den gemensamma arbetsmiljöorganisationen, arbetsgivare – skyddsombud och fack, ha kunskap om situationen på arbetsplatsen och agera för att sätta stopp för mobbing.

#### ► Systematiskt arbetsmiljöarbete

En stor del av skyddsombuden 93 procent svarar att det sker ett systematiskt arbetsmiljöarbete, helt eller delvis, vilket måste ses som positivt. Samtidigt finns det en lagstiftning som förutsätter att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras på alla arbetsplatser och fullt ut – vilket inte görs.

Även om en majoritet av uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet utförs, vilket är positivt, så finns det ändå en hel del brister. Man kan notera att uppgiftsfördelningen i arbetsmiljöarbetet tycks vara bristfällig vilket kan leda till att åtgärder i arbetsmiljön inte genomförs.

74 procent av skyddsombuden svara att det görs riskbedömningar helt eller delvis inför förändringar på arbetsplatsen. Här finns en potential att förbättra arbetet. Med tanke på de ständiga förändringar som pågår i arbetslivet är det angeläget både för verksamhetens resultat och arbetsmiljön (och dessutom ett lagkrav) att riskbedömningar görs vid alla typer av förändringar på arbetsplatserna.

# Bakgrund och metod för undersökningen

## Bakgrund

Undersökningen huvudsakliga syfte är att fånga Fackförbundet STs skyddsombuds bild av arbetsmiljön på deras arbetsplatser samt vilka förutsättningar de har för sitt arbete med arbetsmiljön.

Hur bedömer de arbetsmiljön på sin arbetsplats? Vilka är de viktigaste arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen och vilken kompetensutveckling efterfrågar de. Fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet<sup>1</sup> på arbetsplatserna, hur hot och våld hanteras, vilka är de mest angelägna frågorna att ta itu med inom arbetsmiljön, finns företagshälsovård, är det högt i tak på arbetsplatsen med mera.

Det finns en viss kunskap hos ST om hur situationen är för skyddsombuden men det finns ingen samlad beskrivning. Den här rapporten syftar till att få en mer samlad bild av skyddsombudens bedömningar av arbetsmiljön och deras förutsättningar att klara sitt uppdrag. Allt för att arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna ska utvecklas. Inom STs organisationsområde som omfattar statliga förvaltningsmyndigheter, statliga men även privata bolag samt universitet och högskola sker ständigt struktur- och organisationsförändringar vilket påverkar arbetsmiljön för STs medlemmar och övriga på arbetsplatsen. Det ställer höga krav på skyddsombuden och organiseringen av arbetsmiljöarbetet. Dagens och framtidens medarbetar inom STs område kräver helt enkelt att arbetsmiljön håller en hög nivå.

## Hur genomfördes undersökningen - metod

Undersökningen genomfördes med en e-postenkät till samtliga 1 745 skyddsombud i STs medlemsregister. 48 procent av skyddsombuden (836) besvarade enkäten fullt ut. Anonymitet har gällt vid undersökningen.

För vissa av frågorna är svarsfrekvensen högre än 48 procent men av olika skäl har man inte besvarat enkäten fullt ut. Det har inte varit ett krav att svara på alla frågor

---

<sup>1</sup> Arbetsmiljöverket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete

liksom att det varit möjligt att avbryta besvarandet av enkäten för att senare återuppta att svara. Allt för att få en så hög svarsfrekvens som möjligt. Vi har tagit tillvara de svar som lämnats även om skyddsombuden inte svarat på alla frågor. Ett antal av frågorna har tagits från Unionens arbetsmiljöundersökningar Arbetsmiljöbarometern november 2011<sup>2</sup>

En svarsfrekvens på 48 % är hög för en e-postenkät. Då enkäten skickats till samtliga registrerade skyddsombud i STs register och besvarats av så pass många är enkätsvaren i huvudsak representativa för STs område. Skyddsombud från förvaltningsmyndigheter, bolag inom STs område privata som statliga liksom universitet och högskola har svarat på enkäten. Resultaten utgör en tillräcklig tillförlitlig grund för att diskutera och att bedöma vilka åtgärder som behövs för att stärka skyddsombuden och för att utveckla arbetsmiljöarbetet inom STs område.

***Vi bedömer att resultatet från denna undersökning har ett stort värde som en tydlig indikation på arbetsmiljösituationen inom STs organisationsområde och för skyddsombudens förutsättningar att utföra sitt uppdrag.*** Det är angeläget att ST får en bild av hur de, som har uppdraget att svara för bevakning och utveckling av arbetsmiljön, bedömer arbetsmiljön och deras egna förutsättningar att klara sitt uppdrag.

Då ST tidigare inte genomfört en liknande undersökning, riktad till *STs skyddsombud*, finns inte möjligheten att göra jämförelser tillbaka i tiden. Under årens lopp har ST genomfört större arbetsmiljöundersökningar riktade till *STs medlemmar*<sup>3</sup>. Framöver planerar ST att regelbundet göra undersökningar riktade till skyddsombuden på det sätt som nu gjorts. Skyddsombuden har en huvuduppgift att driva på arbetsmiljöarbetet. Att det skapas en arbetsmiljö som är attraktiv för dem som arbetar inom STs område idag och för att attrahera framtida medarbetare.

## Kvinnor och män – skyddsombudens svar

Vid en första granskning har vi inte kunnat finna att kvinnor och män skiljer sig åt i någon större utsträckning i hur de svarat. De handlar oftast om några procent och det går inte hitta något mönster i skillnaden, om det finns någon. Men ytterligare granskning kommer att göras av svaren från kvinnliga och manliga skyddsombud.

---

<sup>2</sup> Arbetstid är mer än pengar – Arbetsmiljöbarometern, november 2011, Unionen

<sup>3</sup> Senast Arbetsmiljörapport 2010 – inom Fackförbundet STs organisationsområde

## De som svarat på våra frågor

### Vilken funktion har du i arbetsmiljöarbetet?

Tabell 1. Funktion.

Funktion	Antal	Andel procent
Skyddsombud	530	57
Skydds- och arbetsplatsombud	200	22
Huvudskyddsombud	123	13
Annan funktion	77	8
Totalt	930	100

Av de 930 skyddsombud som svarat på frågan om deras roll som skyddsombud har 836 (48 procent) svarat på samtliga frågor. De som svarat att de har annan funktion har uppgivit att de är arbetsmiljöombud (annan beteckning för skyddsombud), ersättare skyddsombud eller att de har ytterligare en funktion (ex. sekreterare i facklig styrelse) utöver skyddsombudsfunktionen.

79 procent har svarat att de är skyddsombud, en del av dem att de även är arbetsplatsombud och har dubbla roller. 13 procent har svarat att de är huvudskyddsombud det vill säga har en roll att samordna skyddsombuden från flera arbetsplatser.

### Hur länge har du varit skyddsombud?

Tabell 2. Hur länge har du varit skyddsombud?

Hur länge?	Antal	Andel procent
Mindre än ett år	97	11
Mellan 1 – 5 år	423	50
Längre än fem år	318	38
Vet inte/osäker	7	1
Totalt	845	100

Huvuddelen av skyddsombuden är erfarna eller mycket erfarna, 88 procent har varit skyddsombud i mer än ett år. De som svarat på våra frågor har i huvudsak god eller mycket god kunskap om arbetsplatsen.

## Kön

Tabell 3. Kön – skyddsombud

Kön	Antal	Andel procent
Kvinnor	595	64
Män	332	36
Totalt	927	100

Fördelningen av män och kvinnor i rollen som skyddsombud är i stort densamma som fördelningen för STs medlemmar samt förtroendevalda.

## Utbildning

Tabell 4. Vilken utbildning har du? Avser inte arbetsmiljöutbildning.

Utbildning	Antal	Andel procent
Grundskola	81	9
Gymnasium	374	41
Högskola/universitet (mindre än 120 poäng)	245	27
Högskola/universitet (mer än 120 poäng)	214	23
Totalt	914	100

Skyddsombuden har i stor utsträckning utbildning utöver grundskola 91 procent. 50 procent har utbildning utöver gymnasieutbildning.

## Antalet anställda

Tabell 5. Hur många anställda finns det på din arbetsplats?

Anställda	Antal	Andel procent
1-9	71	8
10-19	155	17
20-49	263	28
50-99	174	19
100 eller fler	254	28
Totalt	917	100

Den allra största delen av STs skyddsombud som svarat finns på medelstora eller större arbetsplatser. Det avser då den arbetsplats som skyddsombudet har att bevaka och bidra till utvecklingen av arbetsmiljön på.

## Ålder

Tabell 6. Hur gammal är du?

Ålder	Antal	Andel procent
18 -34	54	6
35-49	298	33
50 och över	559	61
Totalt	911	100

Jämfört med STs medlemskollektiv så har de som svarat på vår enkät en annan åldersstruktur jämfört med medlemsgruppen. Om vi jämför aktuell åldersfördelning med tabell 6 ovan så ser det ut enligt följande; 18-34 år - 14 procent, 35-49 år - 35 procent samt 50 år och över - 51 procent. Det är inte en allt för stor avvikelse men ska observeras.

## Var arbetar du?

Tabell 7. Var arbetar du? Svaren sorterade efter delområden inom STs organisationsområde.

Område	Antal	Andel procent
Myndighetsområdet	661	72
Bolag/affärsverk	58	6
Universitet/Högskola	196	22
Totalt	915	100

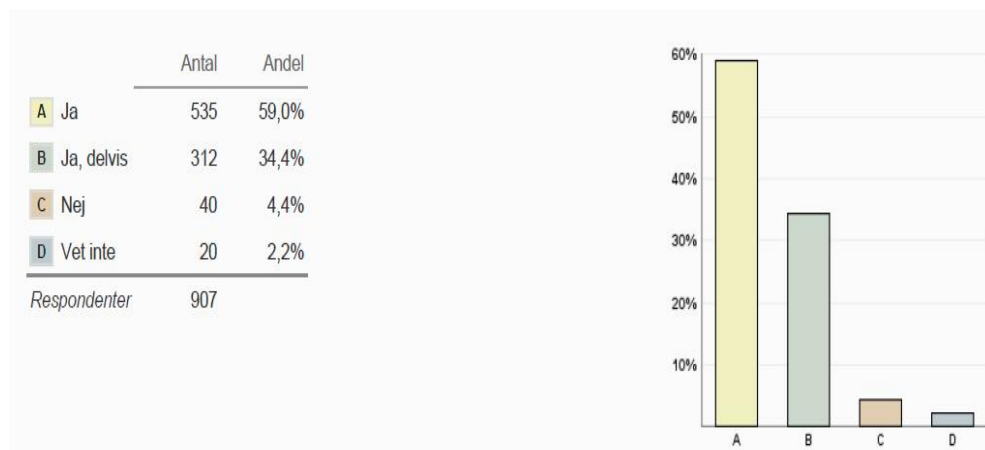
Fördelningen av svaren från skyddsombuden från de olika delarna av STs organisationsområde är inte meningsfullt att jämföra med antalet medlemmar inom respektive område (utifrån om det är representativt). Det beror på att organisation och verksamhetens lokalisering varierar vilket har betydelse för antalet skyddsombud.

# Resultat från undersökningen

## Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?

En stor del av skyddsombuden 93 procent svarar att det sker ett systematiskt arbetsmiljöarbete, helt eller delvis, vilket ska ses som positivt. Samtidigt finns det en lagstiftning som förutsätter att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras på alla arbetsplatser och fullt ut – vilket inte görs.

Tabell och diagram 8. Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats? Antal och procent



## Hur bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Frågan ställs för att få en bild av i vilken omfattning det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs. Även om en majoritet av uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet utförs så finns det ändå en del brister. Man kan notera att uppgiftsfördelningen i arbetsmiljöarbetet tycks vara oklar vilket kan leda till att åtgärder i arbetsmiljön inte genomförs.

Tabell 9. Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats. Antal och procent.

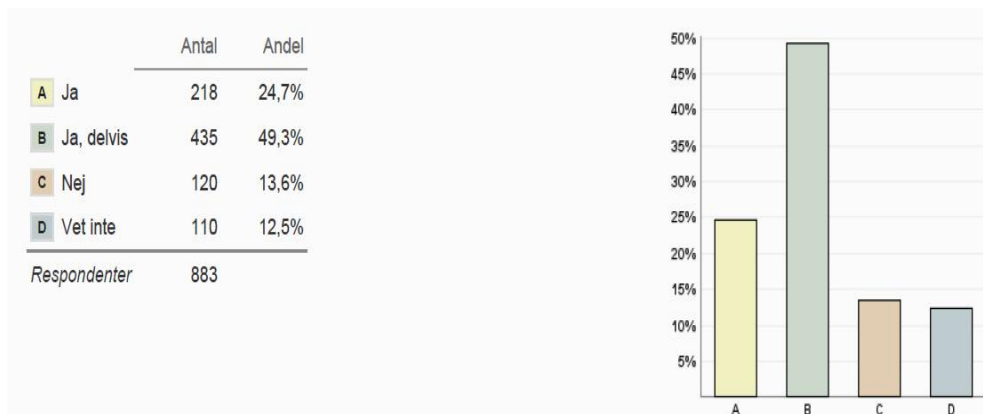
Flera svarsalternativ är möjliga		
	Antal	Andel
<b>A</b> Arbetsförhållandena undersöks regelbundet	566	67,9%
<b>B</b> Riskbedömningar görs	518	62,2%
<b>C</b> Handlingsplaner upprättas	577	69,3%
<b>D</b> Handlingsplaner och åtgärder följs upp	456	54,7%
<b>E</b> Arbetsmiljöpolicy finns	669	80,3%
<b>F</b> En tydlig uppgiftsfördelning finns för arbetsmiljöarbetet	319	38,3%
<b>G</b> Arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	638	76,6%
<b>H</b> Vet inte	35	4,2%
<i>Respondenter</i>	833	

## Genomförs riskbedömningar för arbetsmiljön inför planerade förändringar på arbetsplatsen?

74 procent av skyddsombuden svara att det görs riskbedömningar helt eller delvis inför förändringar på arbetsplatsen. Här finns en potential att förbättra arbetet. Med tanke på de ständiga förändringar som pågår inom STs område är det angeläget, och dessutom ett lagkrav, att riskbedömningar görs vid alla typer av större förändringar på arbetsplatserna. Riskbedömningar ska genomföras innan förändringen beslutas. Detta för att kunna vidta mått och steg för att eliminera risker samt för att stärka de positiva arbetsmiljöfaktorerna.



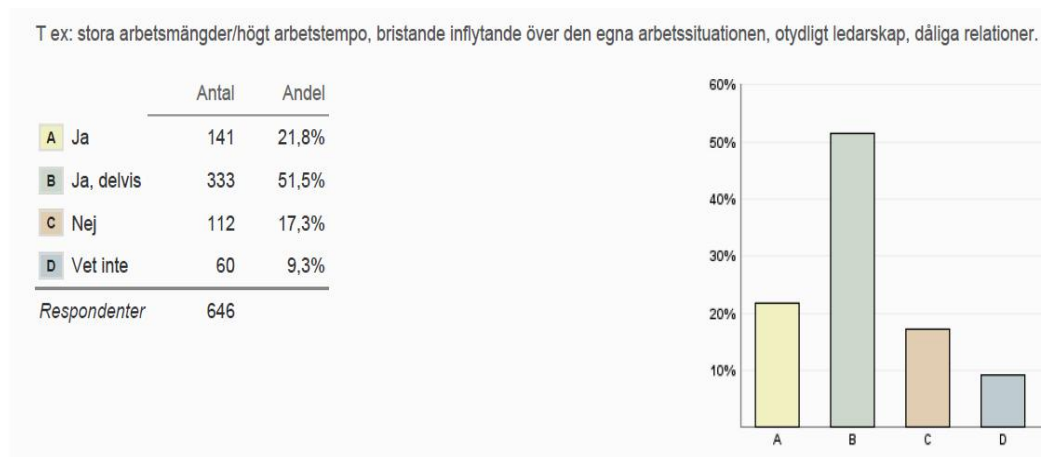
Tabell och diagram 10. Genomförs riskbedömningar för arbetsmiljön inför planerade förändringar på arbetsplatsen? Antal och procent



## Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika psykologiska riskkällor?

Drygt 73 procent svarar att de psykologiska riskkällorna bedöms helt eller delvis vid förändringar på arbetsplatsen. Av ”hävd” har oftast de fysiska faktorerna granskats och det är naturligtvis viktigt men lika viktigt är att de psykologiska riskkällorna tas med i bedömningen.

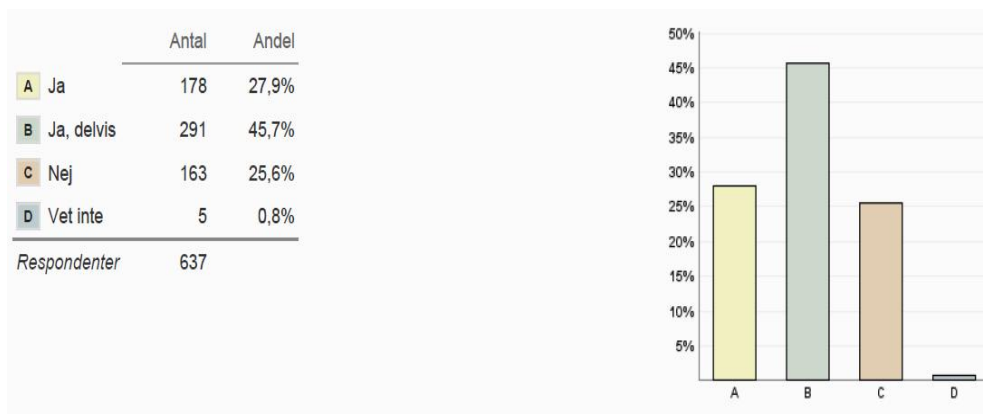
Tabell och diagram 11. Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika psykologiska riskkällor? Antal och procent



## Har du som skyddsombud/huvudskyddsombud varit delaktig i bedömning av psykologiska riskkällor?

Knappt 74 procent svarar att de helt eller delvis varit delaktiga i bedömningen. De är bekymmersamt att 26 procent inte deltagit bedömningen av psykologiska riskkällor. Enkelt uttryckt kan man säga att på en av fyra arbetsplatser deltar inte skyddsombudet i en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

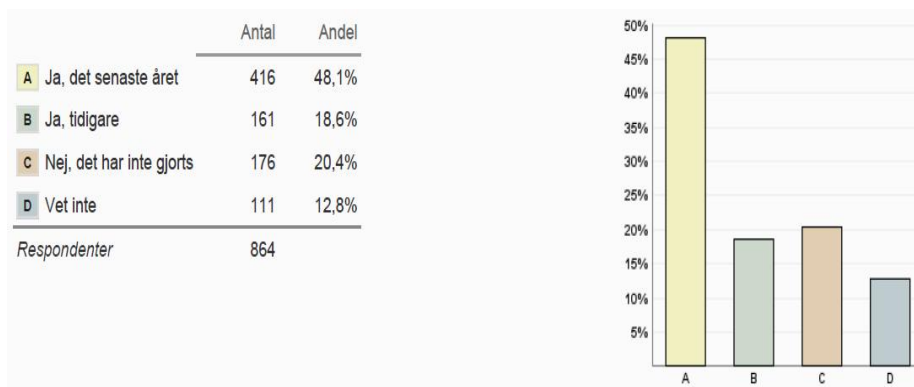
Tabell och diagram 12. Har du som skyddsombud/huvudskyddsombud varit delaktig i bedömning av psykologiska riskkällor? Antal och procent



## Undersöker ni om det förekommer konflikter, mobbing (inkl. sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Om ”Ja” hur ofta?

Knapp hälften av skyddsombuden svarar ”Ja, det senaste året” vilket är en allt för liten andel. Med tanke på konsekvenserna av exempelvis kränkande särbehandling, mänskligt såväl som ur effektivitetssynpunkt, så borde större uppmärksamhet riktas mot dessa frågor på arbetsplatsen. I stor utsträckning är det en ledningsfråga. Konflikter i sig behöver inte vara ett problem, det är mänskligt att de uppstår och är en del av arbetslivet. Men en konflikt kan också utvecklas till kränkande särbehandling.

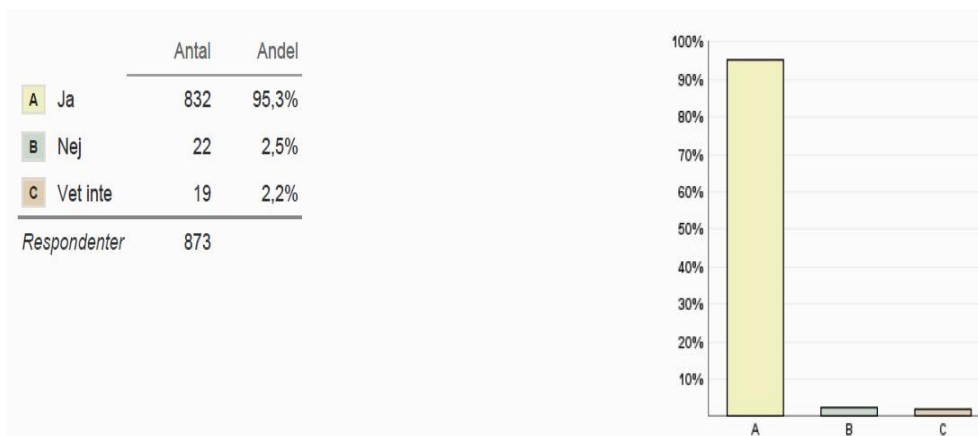
Tabell och diagram 13. Undersöker ni om det förekommer konflikter, mobbing (inkl. sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Antal och procent



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

Här svara i stort sett alla 95 procent att det finns tillgång till företagshälsovård eller motsvarande vilket måste ses som mycket positivt.

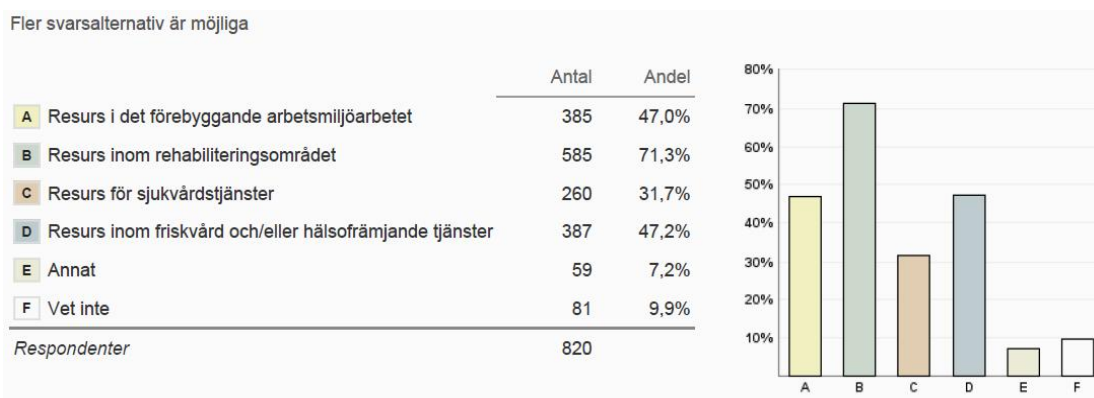
Tabell och diagram 14. Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande? Antal och procent



## Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande används på arbetsplats?

Fler svarsalternativ var möjliga. 71 procent har markerat att företagshälsovården används som en resurs vid rehabilitering. 47 procent att företagshälsovården används i det förebyggande arbetet. En tolkning kan då vara att man på arbetsplatsen i större utsträckning behöver stöd vid rehabiliteringsarbetet än vid det förebyggande arbetsmiljöarbetet. I mindre utsträckning tycks företagshälsovården användas för sjukvårdstjänster, 31 procent markerade det alternativet. Alternativet friskvård/hälsofrämjande åtgärder markerade 47 procent av skyddsombuden.

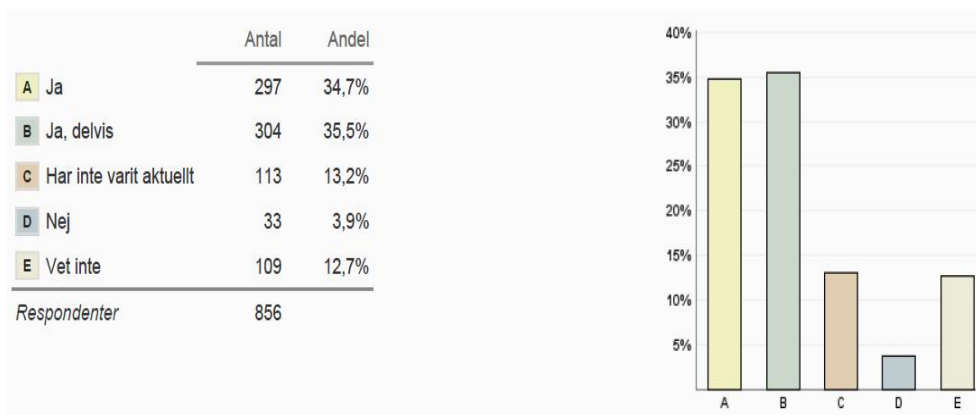
Tabell och diagram 15. Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande används på arbetsplats? Antal och procent.



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

70 procent anger att det arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering i samband med sjukskrivningar. 13 procent anger att det inte har varit aktuellt (lika stor andel svarar att de inte vet). Det tycks vara så att på de allra flesta arbetsplatser pågår aktiviteter med arbetsanpassning och rehabilitering även om det inte drivs fullt ut.

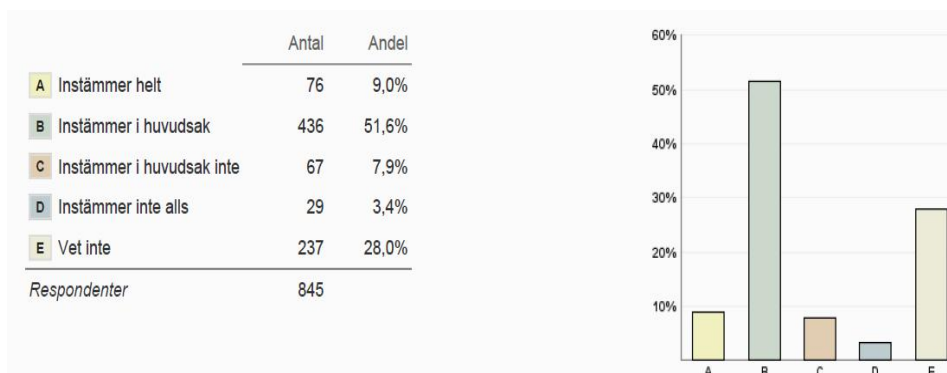
Tabell och diagram 16. Arbetas det aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning på din arbetsplats? Antal och procent



## Arbetsanpassning fungerar väl på vår arbetsplats?

61 procent instämmer helt eller i huvudsak i påståendet. Här finns en stor andel 28 procent som svarat ”Vet inte”. Det är sannolikt svårt för många att bedöma om arbetsanpassningen fungerar väl. Vilka krav kan eller är möjliga att ställa på arbetsanpassning i alltmer slimmade organisationer, vilka alternativa möjligheter finns? Och hur värderar man de insatser som görs? Vilka krav och reaktioner kommer från de som är i fråga för arbetsanpassning? Frågan kräver sin fördjupning.

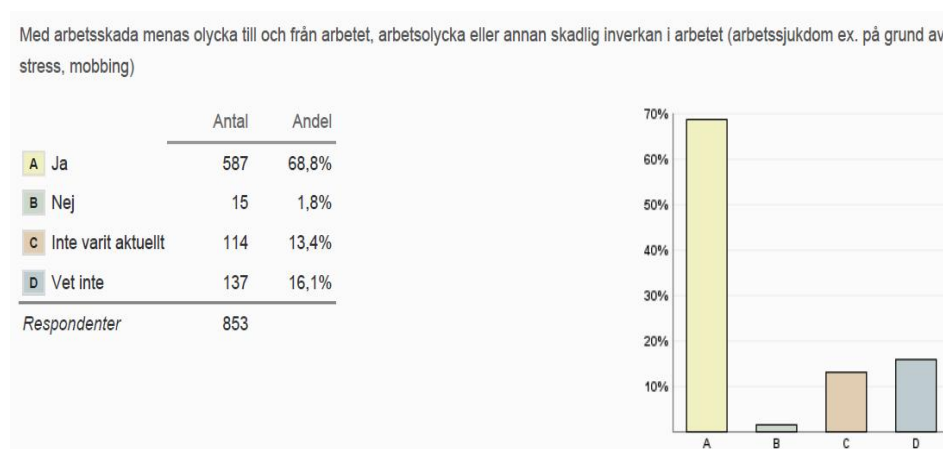
Tabell och diagram 17. Arbetsanpassning fungerar väl på vår arbetsplats? Antal och procent



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

69 procent svara att anmälan görs till försäkringskassan. Endast 2 procent anger att anmälan inte görs. 13 procent svarar att det inte varit aktuellt. Skyddsombudet har här en viktig roll att trycka på så att anmälan görs. Inte minst för den som drabbats skull men också för att myndigheter med flera ska ha en riktig bild av arbetsskadorna.

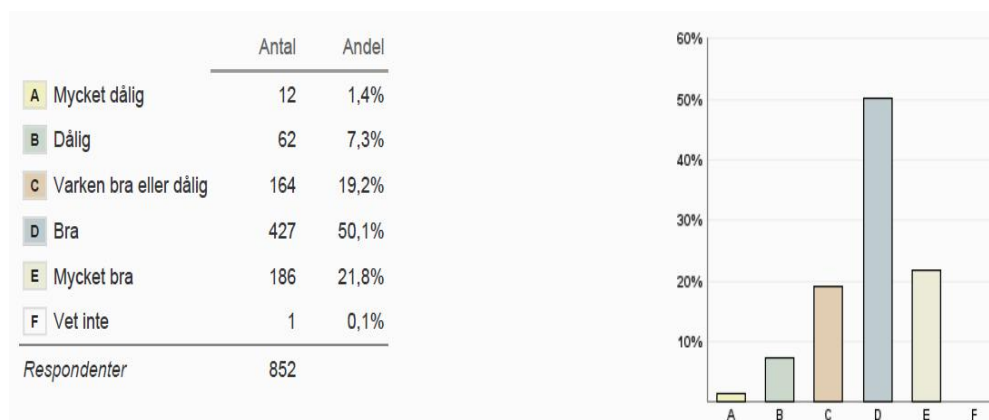
Tabell och diagram 18. Görs det på din arbetsplats anmälan till försäkringskassan vid en misstänkt arbetsskada? Antal och procent.



## Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?

72 procent bedömer att de har en bra eller mycket bra fysisk arbetsmiljö. 9 procent att den är dålig eller mycket dålig. Förhållandevis många 19 procent svarar varken bra eller dålig. Som vi nämnt så har den här typen av undersökning inte genomförts tidigare på STs område så det finns inga siffror att jämföra med.

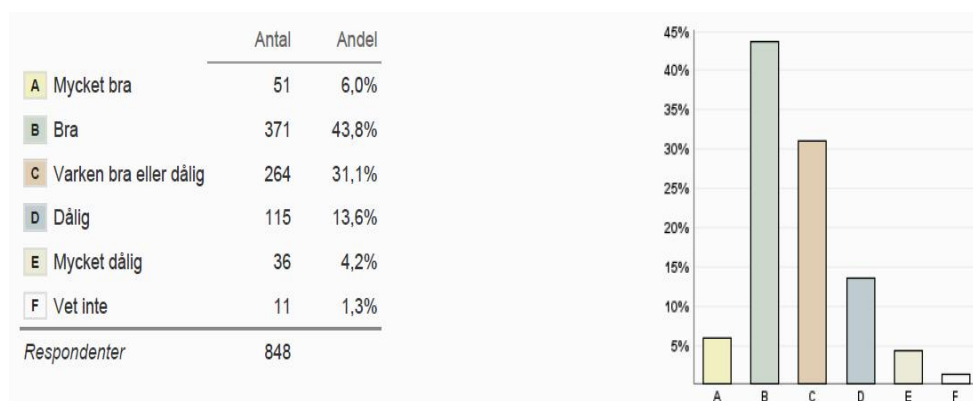
Tabell och diagram 19. Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats? Antal och procent.



### Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?

Jämfört med bedömningen av den fysiska arbetsmiljön så är det färre 50 procent som tycker den psykosociala arbetsmiljön är bra eller mycket bra. Nästan en tredjedel 31 procent gör bedömningen varken bra eller dålig. 18 procent hävdar att den psykosociala arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig. Den fysiska arbetsmiljön kan sägas få en ”bättre” bedömning än den psykosociala arbetsmiljön där man är mer kritisk. Alla anställda ska ha en fysisk- och psykosocial arbetsmiljö som håller en hög nivå och uppfattas som attraktiv.

Tabell och diagram 20. Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats? Antal och procent.



## Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats? Välj max tre områden som du prioriterar!

De tre områden som fick flest markeringar är stress och arbetsbelastning, chefs och ledarskapsfrågor samt fysisk arbetsmiljö. 67 procent av skyddsombuden upplever stress som ett viktigt område att arbeta med. Motsvarande andelar för chef- och ledarskapsfrågor 43 procent och fysisk miljö 24 procent. Övriga faktorer som bedömdes men som fick färre markeringar var; trivsel/socialt klimat, kompetensutveckling, risk och konsekvensanalys, friskvård, systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetstid m.m.

Tabell 21. Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats? Välj max tre områden som du prioriterar! Andel av skyddsombuden som markerade de tre mest angelägna områdena. Procent. Antal respondenter på frågan 845.

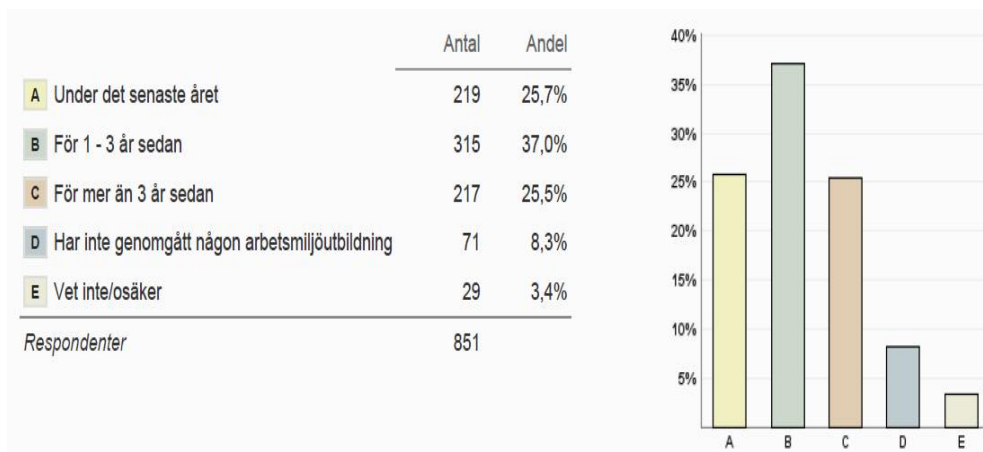
Områden	Procent
Stress och arbetsbelastning	67
Chefs- och ledarskapsfrågor	43
Fysisk arbetsmiljö, lokaler, möbler m.m.	24

## När gick du senast någon arbetsmiljöutbildning i ditt uppdrag som skyddsombud/huvudskyddsombud?

26 procent har genomgått arbetsmiljöutbildning det senaste året. 37 procent har haft utbildning för 1 – 3 år sedan. En fjärdedel gick utbildning för mer än tre år sedan.

Tabell och diagram 22. När gick du senast någon arbetsmiljöutbildning i ditt uppdrag som skyddsombud/huvudskyddsombud? Antal och procent.

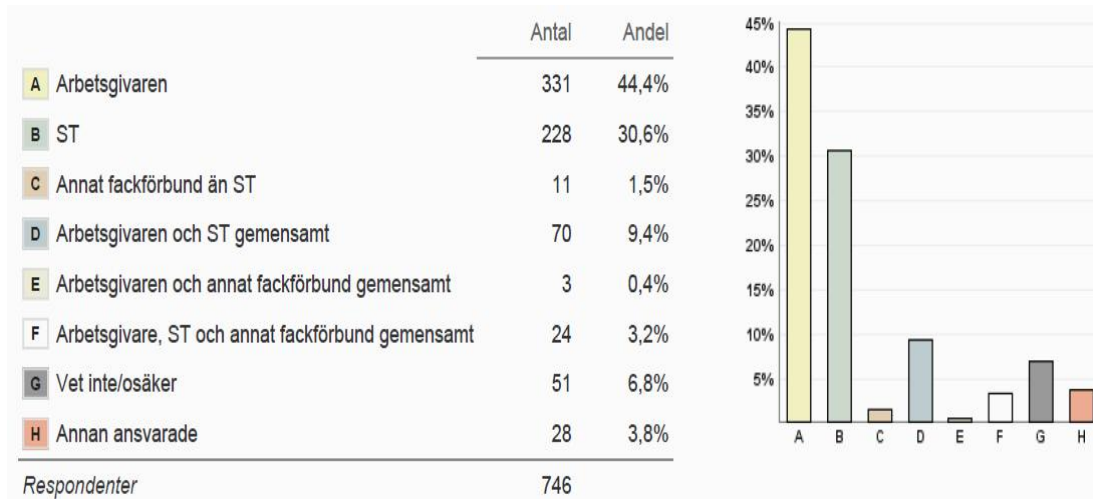




## Vem/Vilka ansvarade för att den senaste utbildningen genomfördes?

I huvudsak har arbetsgivaren 44 procent och ST 31 procent ansvarat för den utbildning man senast deltog i.

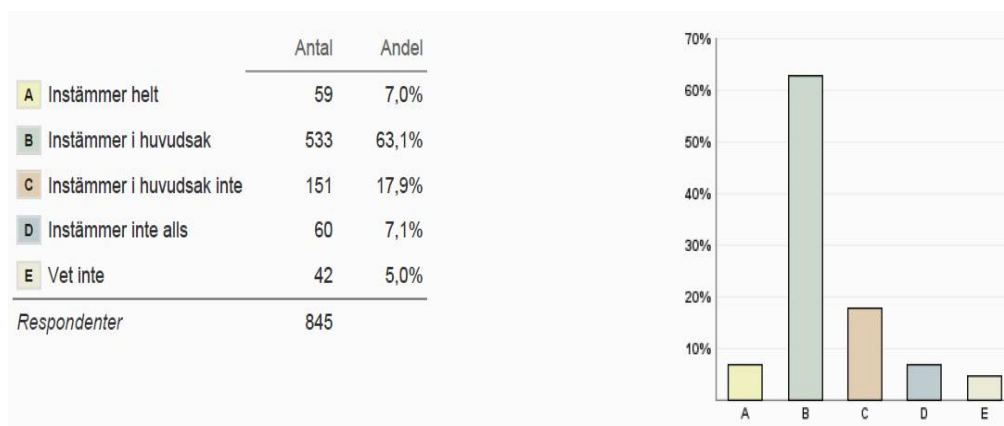
Tabell och diagram 23. Vem/Vilka ansvarade för att den senaste utbildningen genomfördes? Antal och procent.



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

70 procent instämmer helt eller i huvudsak att de har tillräcklig kompetens. Men så stor andel som 25 procent av skyddsombuden instämmer i huvudsak inte eller inte alls. ST anser att utbildningsinsatser på olika vis behöver öka inom arbetsmiljöområdet. Särskilt för grupper av skyddsombud som bedömer att de saknar kompetens. Ett stort ansvar ligger på myndigheter, bolag samt universitet och högskolor att se till att arbetsmiljöorganisationen har den utbildning som behövs för att sköta uppdraget. För närvarande pågår ett arbete hos ST för att utveckla den utbildning i arbetsmiljö som ST svarar för.

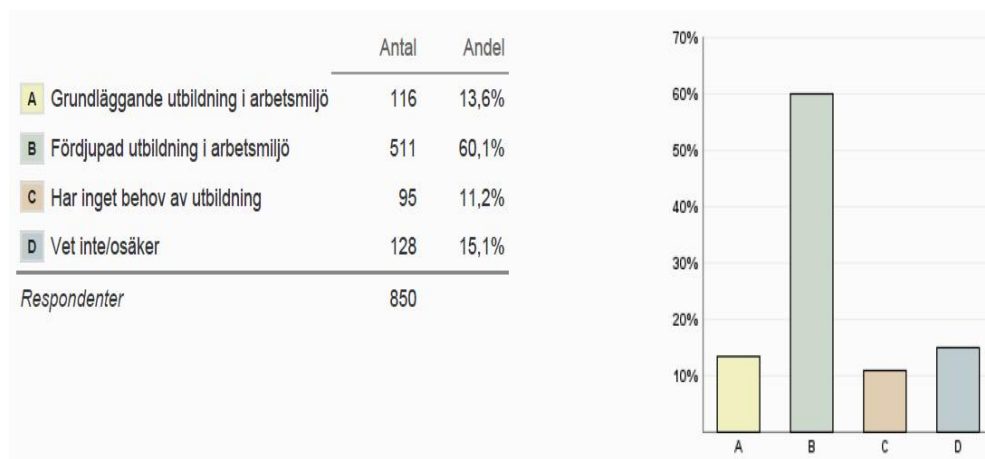
Tabell och diagram 24. Jag bedömer att jag har tillräcklig kompetens för mitt uppdrag som skyddsombud/huvudskyddsombud Antal och procent.



## Vilken arbetsmiljöutbildning har du behov av?

Framför allt efterfrågas fördjupad utbildning inom arbetsmiljö. Hela 60 procent har behov av den typen av utbildning.

Tabell och diagram 25. Vilken arbetsmiljöutbildning har du behov av? Antal och procent.



### Om du har behov av fördjupad utbildning inom arbetsmiljö – inom vilket/vilka områden? Välj max tre områden

De områden som fick flest markeringar var; stress och arbetsbelastning 57 procent som också markerades som det mest angelägna området att arbeta med – se tabell 21, risk- och konsekvensbedömningar 35 procent samt chefs- och ledarskapsfrågor 30 procent. Det senare området låg högt på prioriteringen av de mest angelägna frågorna att arbeta med. Det finns ett tydligt samband mellan vad skyddsombuden bedömer vara de mest angelägna arbetsmiljöområdena och vilken fördjupad utbildning de har behov av.

Övriga områden som valdes men som fick färre markeringar var; systematiskt arbetsmiljöarbete i sin helhet, arbetsanpassning/ rehab/arbets skador, fysisk arbetsmiljö/lokaler/möbler, kränkande särbehandling/mobbing, trivsel/socialt klimat, kompetensutveckling, hot och våld med mera

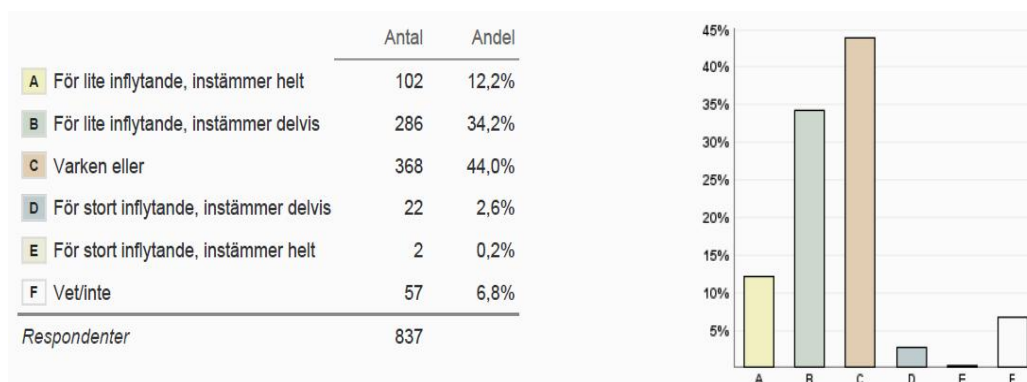
Tabell 26. Om du har behov av fördjupad utbildning inom arbetsmiljö – inom vilket/vilka områden? Välj max tre områden procent. Andel av skyddsombuden som markerade de tre mest angelägna områdena. Procent. Antal respondenter på frågan 502.

Typ av utbildning	Procent
Stress och arbetsbelastning	57
Risk- och konsekvensbedömningar	35
Chefs- och ledarskapsfrågor	30

## Hur upplever de anställda sitt inflytande – hur litet/stort inflytande har de?

46 procent av skyddsombuden svarar att de anställda upplever sig ha för lite inflytande på arbetet. 44 procent svarar ”Varken eller” på frågan. Av svaren att döma så behöver möjligheten till ett större inflytande öka betydligt på arbetsplatserna.

Tabell och diagram 27. Hur upplever de anställda sitt inflytande – hur litet/stort inflytande har de? Antal och procent.



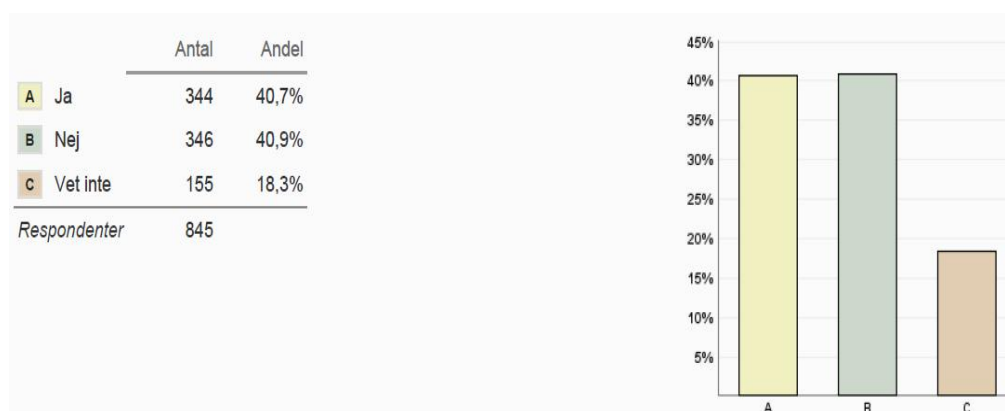
## Har de anställda på din arbetsplats varit utsatta för trakasserier, hot eller våld i sitt arbete de senaste 12 månaderna?

Här avses trakasserier, hot eller våld från medborgare, kunder, klienter etc.

En stor andel av skyddsombuden 41 procent anger att det förekommer trakasserier, hot och våld på arbetsplatsen. Det är inte acceptabelt!

Det är en förhållandevis stor andel som svarar att de inte vet 18 procent. Antingen kan man vara ny i sin roll eller så saknas det kommunikation och rutiner i arbetsmiljöorganisationen på arbetsplatsen.

Tabell och diagram 28. Har de anställda på din arbetsplats varit utsatta för trakasserier, hot eller våld i sitt arbete de senaste 12 månaderna? Antal och procent.

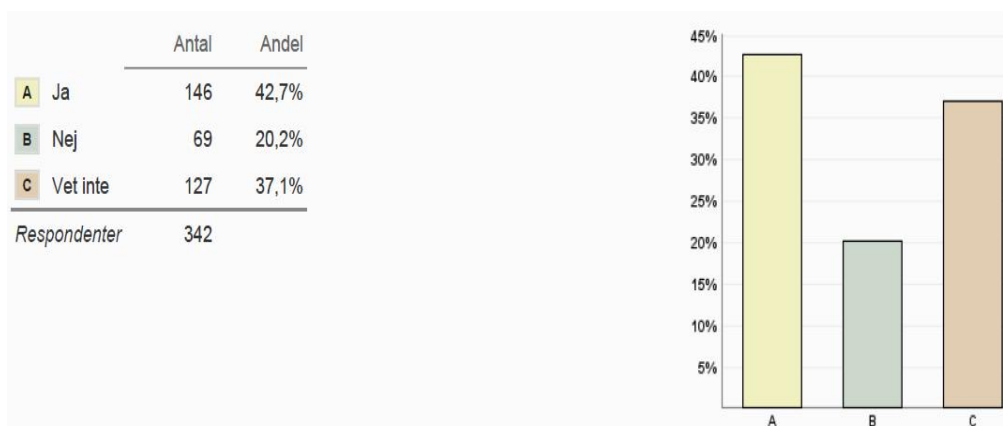


## Påverkar trakasserier, hot eller våld de anställdas arbetsresultat/tjänsteutövning?

En stor andel 43 procent bedömer att trakasserier, hot och våld påverkar arbetsresultatet/tjänsteutövningen. Eller myndighetsutövningen om man så vill när det är frågan om sådant arbete. Av de kommentarer som har lämnats pekar man bland annat på rädsla och osäkerhet i myndighetsutövningen, försämrad arbetsmiljö som indirekt påverkar arbetsresultat, överväganden om man ska stanna kvar på

arbetsplatsen eller sluta, orsakar sjukskrivningar, påverkar livet utanför arbetet i stor utsträckning, kan inte koncentrera sig på arbetet med mera  
”Vem är oberörd när det egna jaget hotas!” som ett skyddsombud uttryckte sig.

Tabell och diagram 29. Påverkar trakasserier, hot eller våld de anställdas arbetsresultat/tjänsteutövning? Om ditt svar är "Ja" - lämna en kort kommentar om hur det påverkar! Antal och procent.



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

Bedömning avser även om hot eller våld inte förekommit de senaste 12 månaderna - har arbetsgivaren en planering för ett bra stöd.

Cirka hälften svarar att de finns ett tillräckligt bra stöd 49 procent. 12 procent svarar ett tydligt ”Nej” på frågan. Så många som 39 procent svara att de inte vet. Även om en verksamhet inte är frekvent utsatt för hot och våld så ska det finnas en beredskap på arbetsplatsen för hur hot och våld hanteras.

Tabell och diagram 30. Bedömer du att de som drabbas eller kan drabbas av trakasserier, hot eller våld får tillräckligt stöd av arbetsgivaren? Antal och procent.

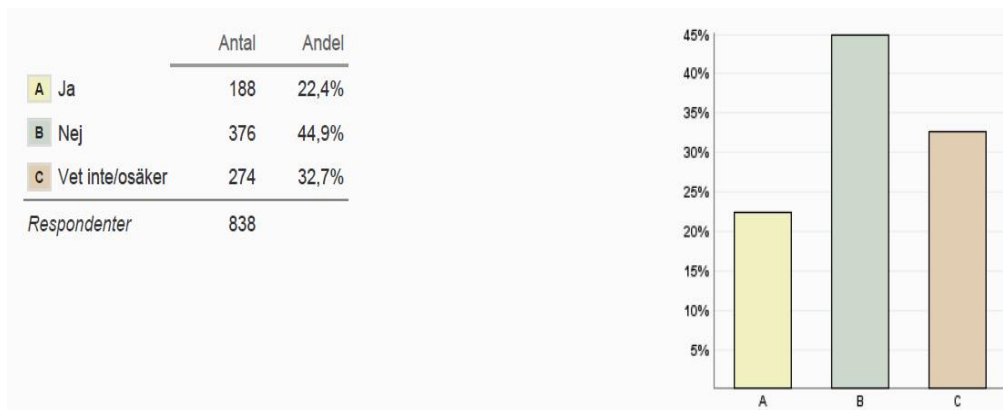


### Förekommer det på er arbetsplats trakasserier eller annan kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater?

För att kallas för kränkande särbehandling ska sådana handlingar vara återkommande och inte ingå i tillfälliga motsättningar i arbetet.

Svaren visar att allt för många skyddsombud 22 procent svarar att det förekommer trakasserier eller annan kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Mobbing ska överhuvudtaget inte förekomma på en arbetsplats. En stor grupp 33 procent är osäker på om det förekommer. I en så allvarlig fråga så ska den gemensamma arbetsmiljöorganisationen (arbetsgivare – skyddsombud/fack) ha en överblick av ett så allvarligt arbetsmiljöproblem. Naturligtvis kan det vara så att skyddsombudet nyligen tillträtt i sin roll och därför inte känner till alla förhållanden.

Tabell och diagram 31. Förekommer det på er arbetsplats trakasserier eller annan kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater? Antal och procent.

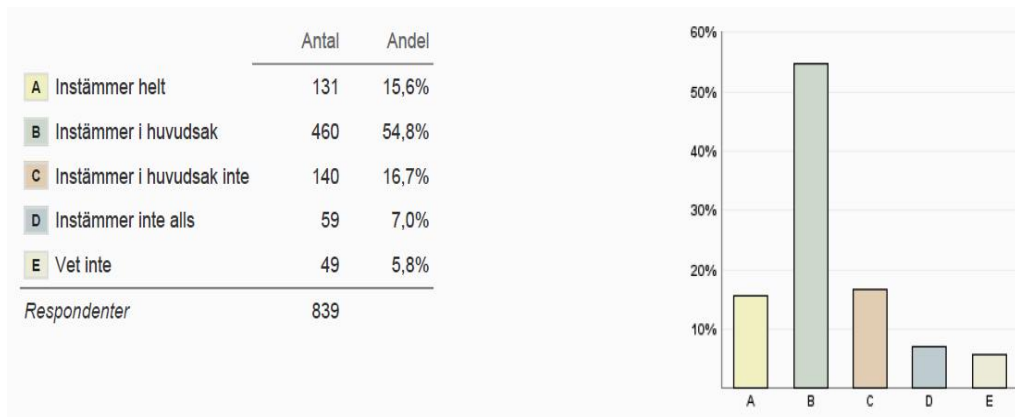


## De anställda kan framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen om hur verksamheten fungerar

70 procent instämmer helt eller i huvudsak att kritiska uppfattningar kan framföras internt. 24 procent instämmer inte påståendet. Det är trots allt en stor andel, vart fjärde skyddsombud som inte instämmer. En väl fungerande arbetsplats förutsätter att det är högt i tak. Att anställda inte vågar framföra intern kritik beror med största sannolikhet på att man är rädd för negativa konsekvenser. Frågan är också om det påverkar skyddsombuden uppdrag – vågar de säga sin mening om arbetsmiljön?

Tabell och diagram 32. De anställda kan framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen om hur verksamheten fungerar Antal och procent.



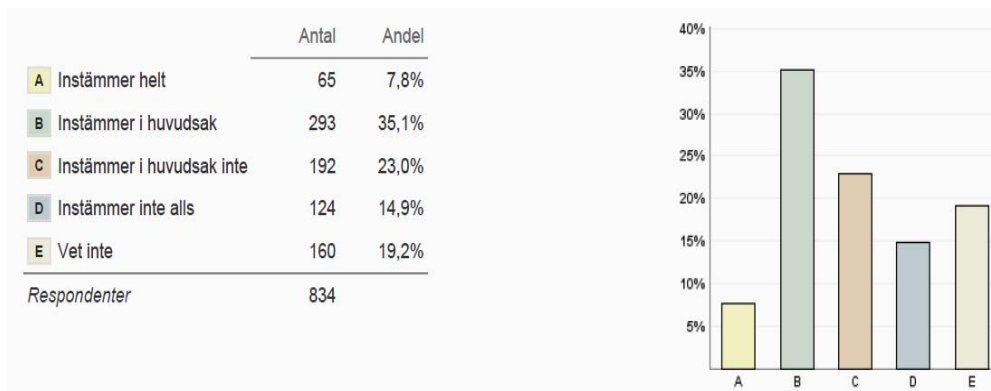


## De anställda kan framföra kritiska uppfattningar offentligt om hur verksamheten fungerar

43 procent instämmer helt eller i huvudsak att kritiska uppfattningar kan framföras offentligt. 38 procent instämmer inte påståendet. Dessutom svarar en förhållandevis stor andel, 19 procent ”Vet inte”.

Det talar för att det är betydligt lägre i tak vid offentlig kritik jämfört med intern kritik trots att det finns en lagstiftning som skyddar de anställda och vars syfte är att det ska vara ”högt i tak”. Missförhållanden och brister ska påtalas för att det ska rättas till. Kvaliten och rättsäkerheten i det offentliga ska skyddas. Observera! Avser de som arbetar på myndigheter och är anställda hos myndigheten. För bolag gäller andra regler.

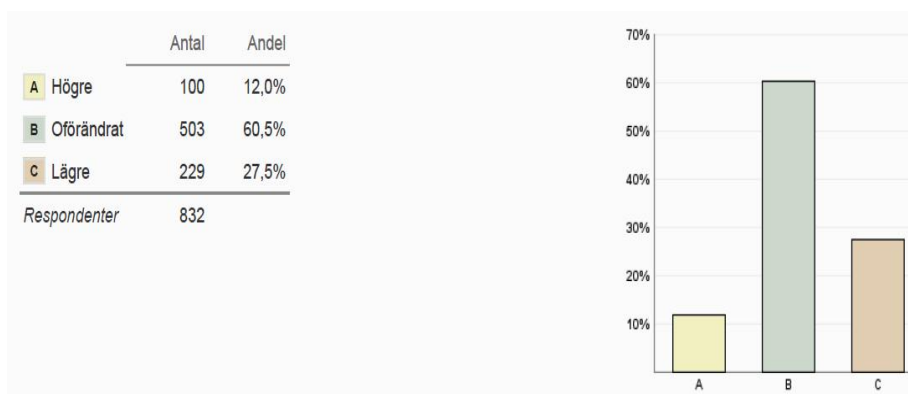
Tabell och diagram 33. De anställda kan framföra kritiska uppfattningar offentligt om hur verksamheten fungerar Antal och procent.



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

Den största andelen tycker läget är oförändrat 61 %. 12 procent menar att det har blivit högre i tak. Alarmerande är att 28 procent bedömer att det blivit lägre i tak de senaste tre åren. Av kommentarerna att döma i de fallen tycks det var en allmän kulturförändring på arbetsplatsen. I flera fall nämns chefsbyte som kan ha bidragit till både högre och lägre i tak.

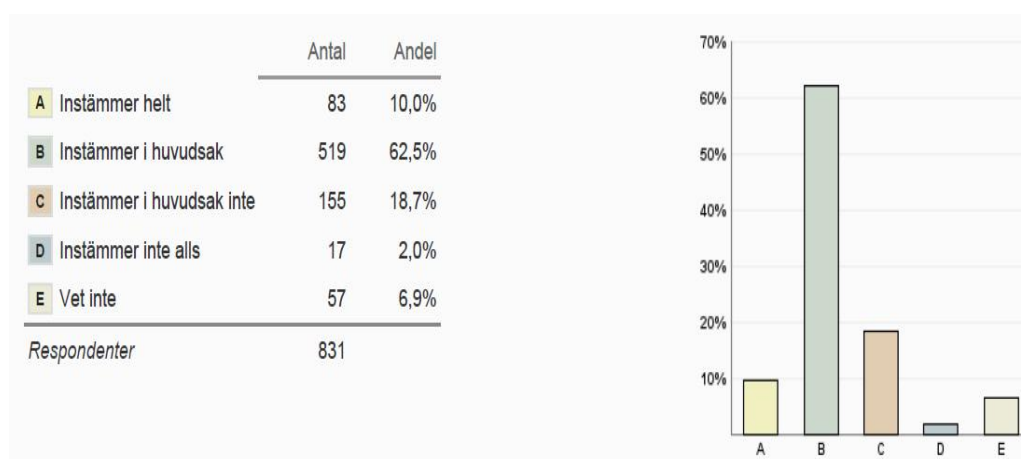
Tabell och diagram 34. Har det enligt din bedömning under de tre senaste åren blivit högre eller lägre i tak eller är det oförändrat? Antal och procent.



## Som skyddsombud/huvudskyddsombud kan jag, i tillräcklig utsträckning, påverka arbetsmiljön på min arbetsplats

73 procent instämmer helt eller i huvudsak att de i tillräcklig grad kan påverka arbetsmiljön. 21 procent instämmer i huvudsak inte eller inte alls. Att kunna påverka och bidra till utvecklingen av arbetsmiljön är den mest grundläggande uppgiften för ett skyddsombud. Känslan av att inte kunna påverka är djupt frustrerande samtidigt som möjliga förbättringar av arbetsmiljön uteblir.

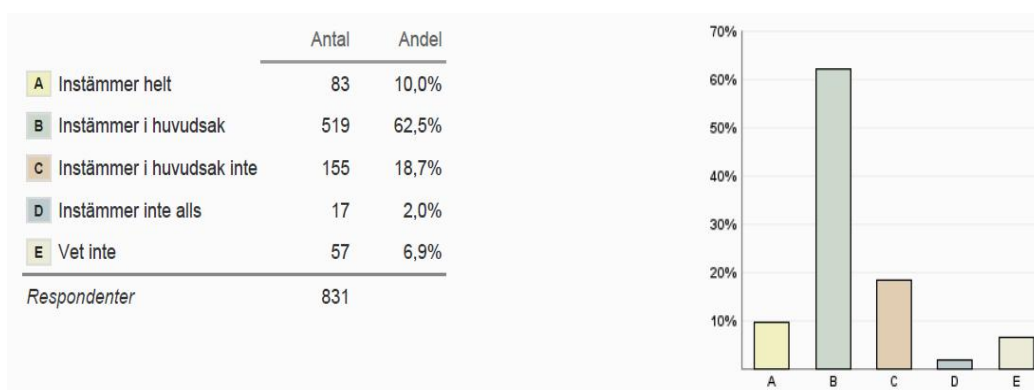
Tabell och diagram 35. Som skyddsombud/huvudskyddsombud kan jag, i tillräcklig utsträckning, påverka arbetsmiljön på min arbetsplats. Antal och procent.



## Som skyddsombud/huvudskyddsombud har jag möjlighet att få stöd när jag behöver det?

83 procent anser att de får stöd när de behöver. 17 procent att de inte får stöd eller vet inte om de kan få stöd. Att så pass många saknar möjligheten till stöd är oroande. Utgångspunkten måste vara att alla ombuden ska kunna få stöd med tanke på det ansvar de har, även om arbetsgivaren har huvudansvaret.

Tabell och diagram 36. Som skyddsombud/huvudskyddsombud har jag möjlighet att få stöd när jag behöver det? Antal och procent.



# Referenser

1. Arbetsmiljöverket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete
2. Arbetstid är mer än pengar – Arbetsmiljöbarometern, november 2011, Unionen
3. Arbetsmiljörapport 2010 – inom Fackförbundet STs organisationsområde.  
Fackförbundet ST

