

Mars 2018



Använd verktygen för ett mänskligt arbetsliv

2074 skyddsombud om föreskrifterna om social
och organisatorisk arbetsmiljö



Fler arbetsgivare måste ta ansvar för en hälsosam arbetsmiljö

Framtidens arbetsliv ska vara ett mänskligt arbetsliv. Det är svaret från Visions medlemmar på frågan om hur arbetslivet ska se ut. Ett arbetsliv där ingen blir sjuk av stress, där alla får möjlighet att bidra till verksamheten och där det råder nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling.

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden. De är stolta, professionella och engagerade i sina jobb. Samtidigt upplever många att arbetsbelastningen är ohälsosamt hög och att det saknas förutsättningar att göra ett bra jobb. Många blir sjuka av stress eller andra arbetsmiljöproblem. Därför fortsätter Vision vårt arbete för friskare arbetsplatser. Och till vår hjälp har vi ett fantastiskt verktyg: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) som trädde i kraft i mars 2016.

Föreskrifter må låta torrt, men det är arbetet i vardagen som gör verklig skillnad. Föreskrifterna reglerar nämligen vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rätt använda kan föreskrifterna vara en viktig grund för att få bukt med sjukfrånvaro, stress i arbetslivet och brister i den psykosociala arbetsmiljön. Nu har det gått två år sedan föreskrifterna började gälla. Vision har följt upp vilken effekt skyddsombud i välfärdsyrken upplever att de har fått. Och det visar sig att föreskrifterna spelat roll för skyddsombuden i deras arbete – men genomslaget är begränsat.

Mest anmärkningsvärt är att så få arbetsgivare har erbjudit sina skyddsombud utbildning om föreskrifterna. Arbetsgivarna har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och ska se till att de som ingår i arbetsmiljöorganisationen, chefer och skyddsombud, har den arbetsmiljökunskap som behövs för uppdraget.

Nu behöver fack och arbetsgivare, berörda myndigheter och ansvariga politiker jobba tillsammans för att föreskrifterna ska få större effekt. Och trots att det yttersta ansvaret på arbetsmiljön vilar på arbetsgivarna, ser Vision resultaten i rapporten som en signal på att vi själva måste växla upp och bli ännu mer pådrivande för att de nya reglerna ska kunna göra skillnad i medlemmarnas vardag.

För sjukskrivningstrenden går att bryta. Arbetslivet kan bli mer mänskligt. För att klara det krävs mer kompetens inom arbetsmiljöfrågor i allmänhet och inom de nya föreskrifterna i synnerhet. Det krävs också mer resurser till det lokala arbetsmiljöarbetet och bättre förutsättningar för chefer att jobba förebyggande med arbetsmiljön. Ett konkret sätt att förbättra chefers förutsättningar är att minska antalet medarbetare per chef.

Verktygen finns på plats, låt oss tillsammans se till att använda dem!



Veronica Magnusson



Sammanfattning

Denna rapport om Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö bygger på resultat från en webbaserad enkätundersökning genomförd under februari och mars 2018. Över 2000 skyddsombud och huvudskyddsombud som är medlemmar i Vision har deltagit i studien.

Nästan hälften av skyddsombuden uppger att de inte har fått någon utbildning om föreskrifterna genom sin arbetsgivare.

En fjärdedel av de svarande uppger att de har liten eller ingen kunskap alls om föreskrifterna och ungefär hälften uppger att de varken har stor eller liten kunskap. Arbetsgivaren uppfattas ha högre kunskaper, men färre än fyra procent av ombuden bedömer att arbetsgivaren har mycket stor kunskap.

En fjärdedel uppger att föreskrifterna endast används i liten utsträckning eller inte alls i arbetsmiljöarbetet på den egna arbetsplatsen. Ungefär lika många uppger att föreskrifterna inte bidragit till att förbättra arbetsmiljön.

Över hälften uppger att föreskrifterna ger stöd i att lyfta viktiga organisatoriska utmaningar på arbetsplatsen. Endast en dryg tiondel upplever att föreskrifterna inte ger sådant stöd.

Huvudskyddsombud uppger i större utsträckning än skyddsombud att de har stor eller mycket stor kunskap om föreskrifterna och har i något större utsträckning fått utbildning om föreskrifterna av sin arbetsgivare. De uppger i betydligt högre grad att föreskrifterna ger stöd i att lyfta viktiga organisatoriska utmaningar på arbetsplatsen. Detta visar på vikten av att fortsätta arbeta för höjd kunskap och utbildningsinsatser kring föreskrifterna också bland skyddsombuden så att arbetet med att skapa en bättre arbetsmiljö når ut på arbetsplatserna.

Över en fjärdedel svarar att föreskrifterna inte påverkat hur deras arbetsgivare arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö samtidigt som något fler, över en tredjedel, svarar att föreskrifterna har påverkat arbetsgivaren.

Fyra av tio uppger att det inte har vidtagits några konkreta åtgärder på arbetsplatsen med anledning av de nya föreskrifterna.

Vision har med utgångspunkt från resultaten och det fackliga arbetet identifierat tre åtgärder som är särskilt angelägna för att ytterligare stärka tillämpningen av föreskrifterna och för att bidra till en bättre arbetsmiljö. De tre åtgärderna handlar om att satsa på utbildningar om föreskrifterna, att stärka det lokala arbetsmiljöarbetet samt att säkerställa ett rimligt antal medarbetare per chef för att chefen ska få tid att prioritera arbetsmiljöarbetet.

Åtgärder för ett mänskligare arbetsliv:

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö har förutsättningar att stärka arbetsmiljöarbetet och leda till förbättringar i alla verksamheter. Dock visar denna undersökning att kunskapen om föreskrifterna behöver öka och att verksamheterna behöver få bättre förutsättningar i tillämpningen av föreskrifterna. Vision identifierar tre åtgärder som särskilt angelägna:

► **Utbilda politiker, chefer och skyddsombud i Arbetsmiljöverkets föreskrifter**

Den potential som finns i föreskrifterna riskerar att utebli om inte innehållet i föreskrifterna och hur de kan tillämpas i den egna verksamheten är känt. Varje arbetsgivare ska säkerställa att alla chefer med personalansvar samt alla skyddsombud genomgått en utbildning om de nya föreskrifterna och det finns partsgemensamt framtagna utbildningar som kan användas. Majoriteten av de arbetsplatser som omfattas i denna studie är politiskt styrda och där är det viktigt att de politiska församlingarna sätter upp mål om att utbildningar ska genomföras och finansierar sådana ambitioner. Eftersom arbetsmiljöarbetet ytterst är ett politiskt ansvar i dessa verksamheter, är det också viktigt att politikerna själva utbildas i de nya föreskrifterna.

► **Stöd det lokala arbetsmiljöarbetet**

Organisatorisk och social arbetsmiljö ska följas upp som allt annat i det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att ge effekt behöver det i samverkan på arbetsplatsen formuleras mål för hur arbetsplatserna ska nå en hälsosam balans mellan krav och resurser. Arbetsplatsen behöver tillsammans genomföra en riskbedömning och ta fram åtgärder i en handlingsplan, som årligen ska följas upp, utvärderas och revideras. För att detta arbete ska fungera behövs kunskap om organisatorisk och social arbetsmiljö hos chefer och skyddsombud och även hos politiker i politiskt styrd verksamhet. Det finns partsgemensamt framtagna verktyg som kan användas. Det behövs tydlighet i ansvar men också tid och resurser på arbetsplatsen att hinna med att göra detta arbete för att föreskrifterna ska kunna anses tillämpade på ett fullgott sätt.

► **Upprätta riktmärke för antal medarbetare per chef**

Chefer inom vård, omsorg och socialt arbete har ansvar för de största personalgrupperna på hela arbetsmarknaden. Det är också inom de här verksamheterna som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ofta brister. När en chef ansvarar för ett för stort antal medarbetare försvåras arbetet med föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Ansvar för många medarbetare har dessutom visat sig hänga samman med högre personalomsättning och långtidsjukfrånvaro, lägre arbetstillfredsställelse och engagemang bland medarbetare, minskad patientnöjdhet samt ökad risk för olyckor.

Arbetsgivare i välfärden bör därför fatta beslut om hur många medarbetare det är rimligt att chefer i deras organisation ansvarar för. Vad som är ett rimligt antal kan variera men ingen chef bör som regel ansvara för fler än 25 medarbetare. Det behöver också finnas en plan för hur riktmärket ska uppnås, som följs upp löpande.

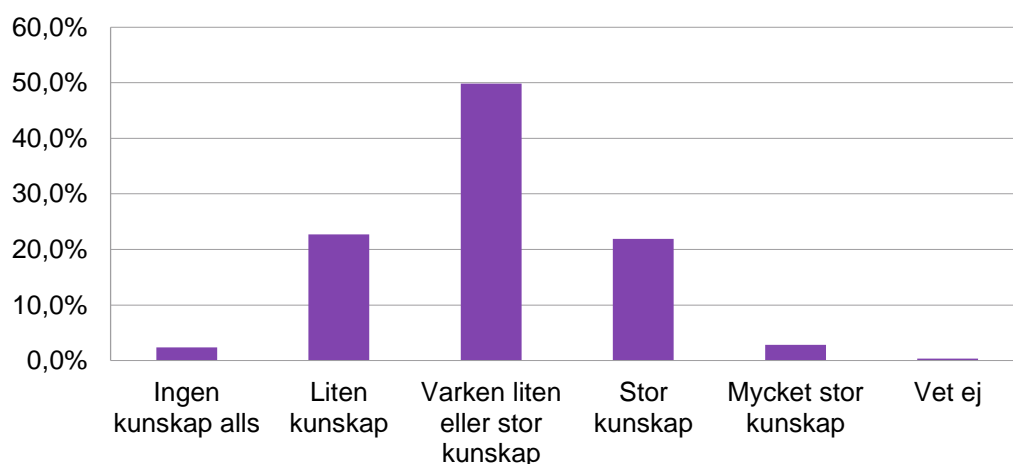
Resultatredovisning

2074 personer, samtliga medlemmar i Vision, har svarat på enkäten. 84 procent är skyddsombud och 16 procent är huvudskyddsombud. Nära två av tre har haft sitt uppdrag under två år eller längre. 14 procent har varit ombud kortare tid än ett år. Drygt sju av tio av de som ingår i undersökningen är kvinnor.

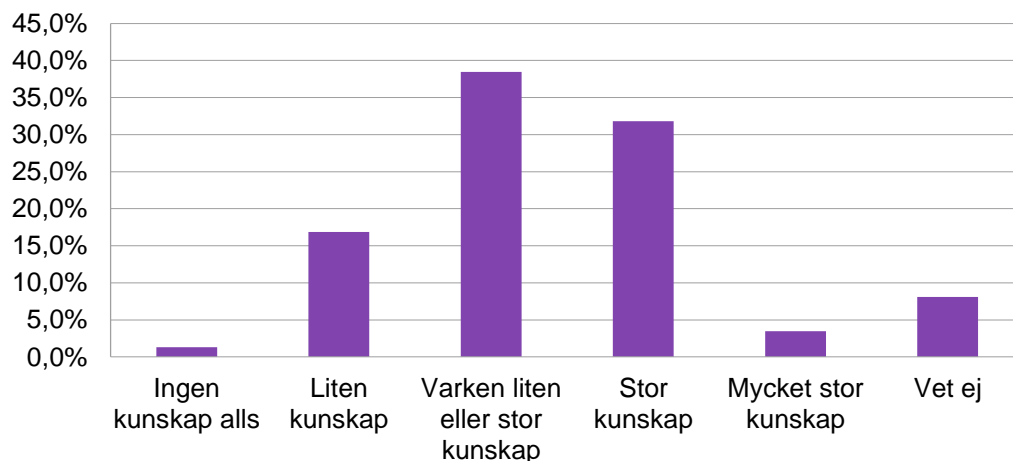
Begränsad kunskap om de nya föreskrifterna

När ombuden får bedöma sin egen och arbetsgivarens kunskap om föreskrifterna framgår att många upplever att den är relativt begränsad. Var fjärde upplever den egna kunskapen som liten eller obefintlig. De upplever genomgående att arbetsgivarens kunskap är större än den egna, men under fyra procent bedömer arbetsgivarens kunskap som mycket stor. Huvudskyddsombud bedömer oftare än skyddsombud sin egen kunskap som hög.

Hur bedömer du din kunskap om föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö?



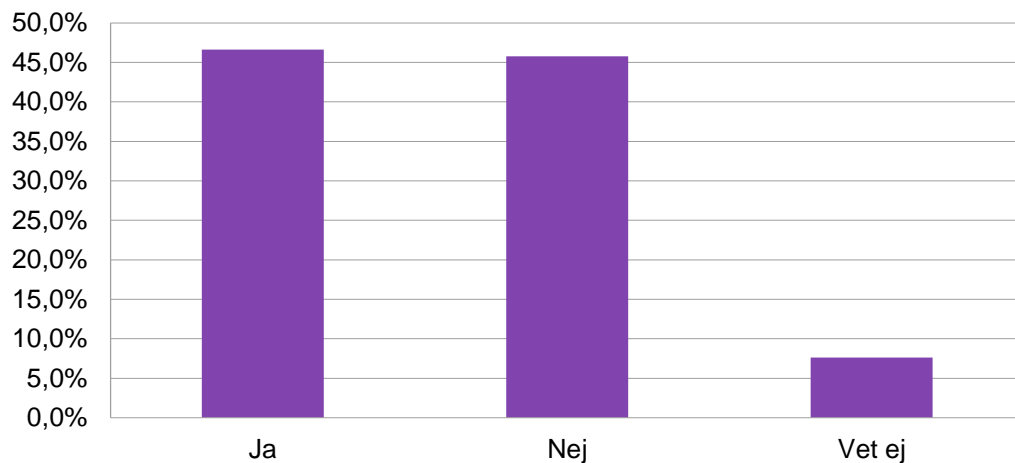
Hur bedömer du din arbetsgivares kunskap om föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö?



Hälften har inte fått utbildning om föreskrifterna av arbetsgivaren

Nästan hälften av skyddsombuden uppger att de inte har fått någon utbildning om föreskrifterna genom sin arbetsgivare. Flera svarande uppger dock att de fått utbildning genom Vision. Några uppger också att utbildning är inplanerat. Bland huvudskyddsombuden uppger fler (52,2 procent) av de svarande att de fått utbildning. Det finns stora fördelar med partsgemensamma utbildningsinsatser och ansvaret för att anställda tar del av detta är ytterst arbetsgivarens. Bland de som genomgått utbildning uppger flera att utbildningarna varit av enklare slag. Andra anger att utbildningsinsatserna pågått i en eller flera dagar. Sammantaget kan alltså konstateras att utbildningarna ser väldigt olika ut på olika arbetsplatser.

Har du fått utbildning kring föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö av din arbetsgivare?

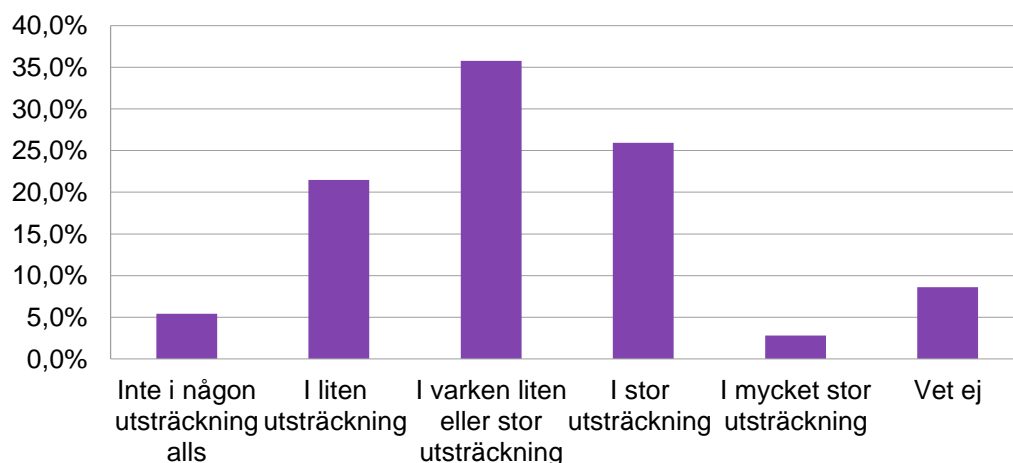


Många arbetsplatser använder inte föreskrifterna i arbetsmiljöarbetet

Att nästan tre av tio uppger att föreskrifterna används i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen visar att de har betydelse. Å andra sidan; att nästan lika många uppger att de endast används i liten utsträckning eller inte alls, synliggör att det på väldigt många arbetsplatser kvarstår arbete med lokal tillämpning av föreskrifterna.

I de öppna svaren framkommer att många skyddsombud upplever att det först är efter att de drivit saken som föreskrifterna används i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen samt att det kan finnas en övergripande kunskap men att det inte översätts i någon implementering i verksamheten. Flera uppger också att personalomsättning bland chefer är störande för arbetet och många uppger att ett arbete är i en uppstartsfas. Vision har länge påpekat att chefers bristande arbetsvillkor leder till att chefer slutar. För att förhindra detta behöver chefernas villkor bli bättre.

I vilken utsträckning upplever du att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö används i arbetsmiljöarbetet på din arbetsplats?

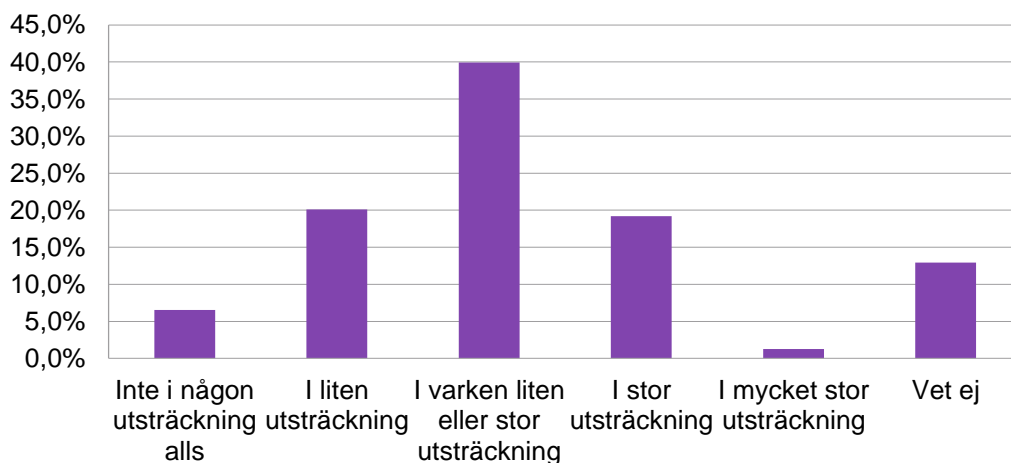


Endast var femte upplever att föreskrifterna bidragit till att förbättra arbetsmiljön

Endast var femte svarande uppger att föreskrifterna i stor eller mycket stor utsträckning bidragit till att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatsen. Det visar att mer behöver göras gällande användning och tillämpning av föreskrifterna.

Kommentarerna som lämnas i anslutning till frågan illustrerar hur arbetsmiljön kan skilja sig kraftigt åt. Det finns respondenter som menar att arbetsmiljön redan är bra eller att föreskrifterna starkt bidragit till en positiv miljö. Andra menar att föreskrifterna inte bidragit alls. Vittnesmål lämnas om allt från alldeles för slimmade organisationer vilket driver de anställda in i stress och sjukskrivningar, till att man kör på som vanligt utan att lyssna på personalen.

I vilken utsträckning upplever du att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö har bidragit till att förbättra arbetsmiljön på din arbetsplats?



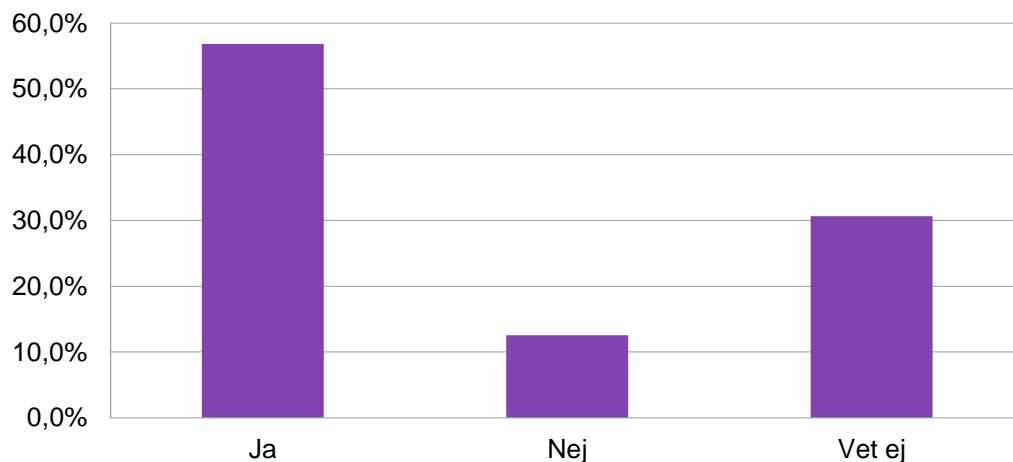
Drygt hälften svarar att föreskrifterna ger bra stöd för att lyfta utmaningar

Resultaten visar tydligt att med rätt kunskap om föreskrifterna kan de vara ett mycket användbart underlag för att lyfta viktiga organisatoriska utmaningar på arbetsplatsen. Flera av de kommentarer som lämnats av de svarande vittnar om att föreskrifterna är tydliga och användbara, men att många chefer inte fått rätt kunskap eller saknar tid att arbeta med tillämpningen av dem. Flera vittnar också om att föreskrifterna hjälper till när problem behöver lyftas och uppmärksammas men att det många gånger ändå inte görs något åt de problem som lyfts.

Bland huvudskyddsombuden som svarat uppger än fler, 73,7 procent, att föreskrifterna ger detta stöd. Som tidigare nämnts har huvudskyddsombuden även i större utsträckning fått utbildning om föreskrifterna och skattar sin kunskap högre, vilket pekar på vikten av kunskapsinsatser för att öka tillämpningen av föreskrifterna.

I de öppna kommentarerna på denna, liksom i flera av de andra frågorna, pekas på hur hög personalomsättning och omorganisationer påverkar arbetsmiljöarbetet och arbetet med föreskrifterna negativt.

Upplever du att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ger stöd för att lyfta viktiga organisatoriska utmaningar på din arbetsplats?

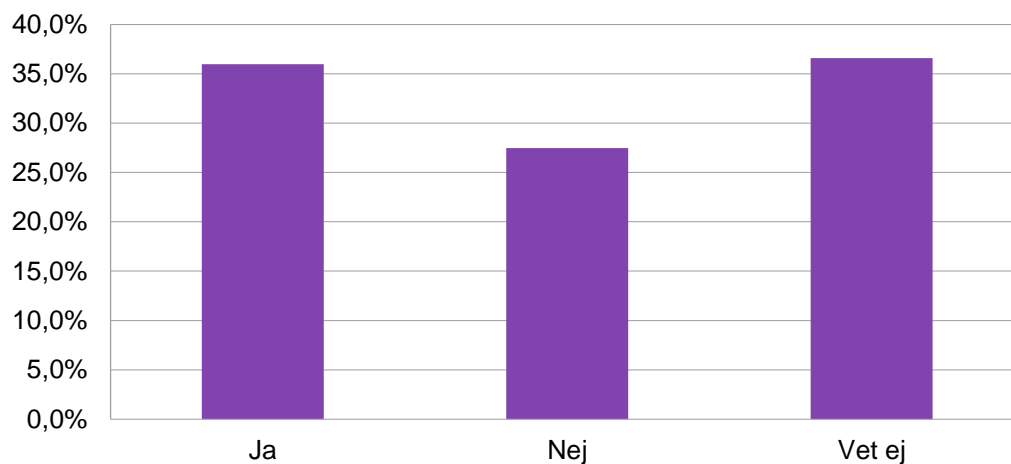


Många upplever att föreskrifterna inte påverkat arbetsgivarens insatser

Mest sannolikt finns en potential att utveckla arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö ytterligare på de flesta arbetsplatser och föreskrifterna syftar till att underlätta en sådan utveckling. Att fler än var fjärde svarande ändå uppger att föreskrifterna inte alls har påverkat hur arbetsgivaren hanterar organisatorisk och social arbetsmiljö är därför oroväckande.

De som svarat ja på frågan och som lämnat kommentarer uppger i flera fall att ledning och chefer är mer medvetna och proaktiva i sin hållning och mer på hugget i dessa frågor. Några uppger också att de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna fått en tydligare roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Upplever du att införandet av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö har påverkat hur din arbetsgivare arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö?



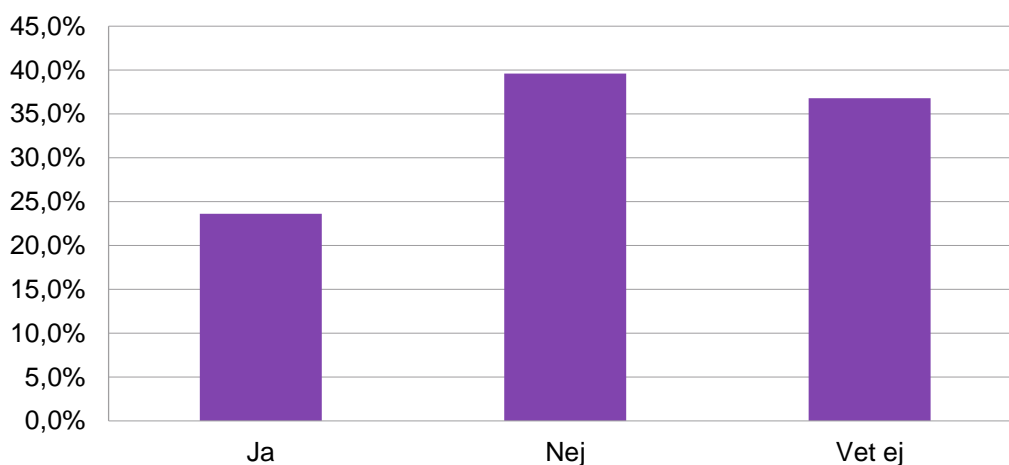
Många bra åtgärder på vissa arbetsplatser – inga alls på andra

Färre än var fjärde uppger att det har vidtagits åtgärder inom den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen med anledning av föreskrifterna. Det visar att föreskrifterna inte har fått den fulla effekt som var ambitionen när de togs fram.

Mer glädjande är att det i de öppna svaren från dem som sagt att det vidtagits åtgärder framkommer en uppsjö av exempel på åtgärder. Här följer ett axplock:

- ▶ Utbildningsdagar om arbetsmiljö
- ▶ Förändrade öppettider för att möta bristande personaltäthet
- ▶ Förbättrad avlastning vid personals frånvaro
- ▶ Gemensamma utbildningar med skyddsombud och chefer
- ▶ Aktiviteter för att minska mängden kränkande handlingar
- ▶ Förbättrade introduktionsprogram på arbetsplatsen
- ▶ Skyddsronder har genomförts på arbetsplatser där det aldrig förr genomförts
- ▶ Stressmätningar har genomförts
- ▶ Fler anställda på arbetsplatsen
- ▶ Veckovisa samtal om jämställdhet på arbetsplatsen
- ▶Handledning har införts
- ▶ Temadagar för chefer

Har det vidtagits några konkreta åtgärder på din arbetsplats med anledning av föreskrifterna om organisatorisk eller social arbetsmiljö?



Metod

Undersökningen genomfördes via en webbaserad enkät som skickades ut till 4720 personer som i Visions medlemsregister uppgavs vara skyddsombud eller huvudskyddsombud. Med 142 felaktiga adresser och med 172 som uppgav att de inte är skyddsombud eller huvudskyddsombud kvarstår 4406 mottagare. Av dessa valde 2074 personer att svara på delar av eller hela enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 47 procent.

Enkäten skickades ut den 14 februari och efter två påminnelser stängdes möjligheten att svara den 6 mars.

Det praktiska arbetet med att utföra studien har genomförts av kommunikationsföretaget Agenda PR på uppdrag av Vision.

**Kontakt vid frågor
om rapporten**

Carola Lövstrand
Arbetsmiljöstrateg
carola.lofstrand@vision.se
08-789 63 99

Veronica Magnusson
Förbundsordförande
veronica.magnusson@vision.se
08-789 63 19

Presskontakter

Maria Martinsson
Pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070-65 55 048

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, landsting, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.