



**PYSAM**

Industrianställda i Nordens  
projekt för god psykisk och social arbetsmiljö

## **ARBETSMILJÖBAROMETER 2008**

med fokus på det psykiska och sociala  
samspelet på arbetsplatsen

Industrianställda i Norden (IN) tar temperaturen på den psykiska och sociala arbetsmiljön inom nordisk industri. Fackliga företrädare inom europeiska företagsråd (EWC) samt lokala fackliga företrädare på arbetsplatser inom de koncerner där dessa företagsråd verkar genomförde en första enkät under 2004/2005. Denna redovisades i *ARBETSMILJÖBAROMETER 2005* som presenterades under våren 2005. Ytterligare tre enkätomgångar har genomförts under 2005 till 2008 för att skaffa underlag för en beskrivning av hur den psykiska och sociala arbetsmiljön under tiden utvecklats inom koncerner och arbetsplatser samt även hur arbetsmiljöarbetet förändrats. Resultaten har presenteras i *ARBETSMILJÖBAROMETER 2006* samt *ARBETSMILJÖBAROMETER 2007*. Den sista fjärde enkätomgången redovisas i detta dokument, *ARBETSMILJÖBAROMETER 2008*.

Målgrupp vid de två första *ARBETSMILJÖBAROMETRARNAS* var koncerner och företag med verksamhet helt eller delvis inom nordisk metallindustri. Enkätundersökningar som underlag för *ARBETSMILJÖBAROMETRARNAS 2007* och *2008* har utvidgats till att omfatta koncerner och företag inom all industri som faller inom INs verksamhetsområde.

*ARBETSMILJÖBAROMETER 2008* ger dels en sammanfattning av de tendenser vi tycker oss kunna skönja i undersökningen, dels också en redovisning av resultatet i sin helhet. De scenarier som redovisas avses kunna ligga till grund för utveckling och förändringar i det framtida arbetsmiljöarbetet.

Det är värdefullt att få fram information om vad som över tid sker i stora multinationella koncerner angående arbetet med de psykiska och sociala frågorna. Detta även om informationen är framtagen genom osystematiska nedslag i verkligheten, genom enkäter som inte gör anspråk på att vara vetenskapligt utformade. Vid jämförelse mellan åren är det väsentligt att vara medveten om att det inte till alla delar är företrädare för samma koncerner och företag som svarat. Utskicken har samtliga år varit av allmän karaktär.

*ARBETSMILJÖBAROMETERn* avser att bidra till sådan kunskap som fordras för att påverka en effektivare utveckling mot en bra psykisk och social arbetsmiljö.

Såsom facklig federation är det även av vikt att få kunskap om de europeiska företagsrådets roll avseende frågor som rör de anställdas villkor inom koncernerna, inte minst då det gäller arbetsmiljön.

Samtliga enkätsvar i diagramform finns i bilagor till denna *ARBETSMILJÖBAROMETER 2008*.

# ARBETSMILJÖBAROMETER 2008

## Innehåll

1. Industrianställda i Norden (IN)
2. PYSAM-projektet
3. Tydliga tendenser
4. Arbetsmiljöarbetet på koncernnivå 2008
  - Basinformation
  - Arbetsmiljön
  - Goda exempel
5. Arbetsmiljöarbetet på företagsnivå 2008
  - Basinformation
  - Arbetsmiljön
  - Goda exempel
- 6.

Bilagor: Enkät A (för koncerner)  
Enkät B (för företag/arbetsställen)  
Fullständig resultatsammanställning - enkät A  
Fullständig resultatsammanställning - enkät B  
Koncern/företagslista  
Länklista

## 1. Industrianställda i Norden (IN)

Industrianställda i Norden är en nordisk facklig industrifederation. Organisationen bildades den 1 januari 2006 genom en sammanslagning av Nordiska Metalls och Nordiska Industriarbetarefederationens verksamheter. Medlemmar är tjugotvå nordiska fackförbund inom bl a metall-, pappers-, kemi- respektive textilindustrisektorn. Förbunden är Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Svenska Pappers), Industrifacket Metall (IF Metall), Unionen samt Sveriges Ingenjörer, i Sverige; Fellesforbundet, Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO), Handel og Kontor (HK), Teknisk-naturvitenskapelig forening (TEKNA) och Industri Energi (IE), i Norge; Centralorganisationen af industriansatte (CO-industri), Trae-Industri-Byg (TIB) och Ingeniørforeningen (IDA), i Danmark; Metallityöväen Liitto (Metalli), Toimihenkilöunioni (TU), Uusi Insinööriliitto (UIL), Tekniikan Akateemisten (TEK) och Sähköalojen Ammattiliitto, Rakennusliitto, Kemia-liitto, och Paperiliitto i Finland; samt Islands Industrifederation (IIF) och Starfsgreina samband Islands (SGS) i Island. Medlemsförbunden representerar tillsammans ca 1 120 000 anställda i företag inom dessa industrisektorer.

Ett prioriterat område inom INs verksamhet är arbetsmiljön. Detta är framförallt inriktat på att utifrån en nordisk samsyn medverka till att koordinera det fackliga arbetsmiljöarbetet på nordiskt och europeiskt plan.

Mer information finns på [www.nordic-in.org](http://www.nordic-in.org)

## 2. PYSAM-projektet

Nordiska Metall beslutade i februari 2004 att sätta igång det så kallade PYSAM-projektet för att ge bilder av den psykiska och sociala arbetsmiljön i ett gränsöverskridande perspektiv. Arbetet fortsätter från och med 2006 inom IN. Projektet avslutas under 2008 med utvärdering i början av 2009.

En anledning till att projektet startades är det faktum att huvuddelen av det fackliga arbetsmiljöarbetet inom industrin hittills haft övervägande fokus på den fysiska arbetsmiljön. Man har haft en klart lägre ambitionsnivå avseende de psykiska och sociala

områdena. Nu finns dock samstämmighet bland de fackliga organisationerna på alla nivåer rörande behovet av ett långsiktigt helhetstänkande för att erbjuda ett bra arbetsliv för den enskilde i kombination med kravet att nå optimal effektivitet i verksamheten. Vidare blir en allt viktigare del i det fackliga arbetet att väga in arbetsmiljöaspekter i förhandlingsituationer för att förstå hur strukturförändringar och förändrad arbetsorganisation påverkar arbetsmiljön.

Projektet riktar sig till de fackliga organisationerna vid företag inom koncerner där det finns fungerande europeiska företagsråd (EWC) med helt eller delvis nordisk anknytning. Eftersom arbetsmiljöproblem inte är nationellt betingade eller begränsade är det effektivt att använda de möjligheter som redan existerande internationella nätverk och strukturer kan erbjuda. En väg att göra detta är att vända sig till de nätverk som de etablerade europeiska företagsråden och dess företrädare utgör.

Avsikten är att under projekttiden - åren 2004 till och med 2008 - ge ut fyra arbetsmiljöbarometrar baserade på kartläggningar gjorda genom enkäter till fackliga företrädare inom koncerner, företag och arbetsplatser inom målgruppen avseende hur den psykiska och sociala arbetsmiljön är beskaffad samt hur man arbetar med denna. Från och med *ARBETSMILJÖBAROMETER 2007* berörs internationella koncerner och företag inom samtliga branscher inom INs område. De två första var enbart inriktade på metallindustrin.

Projektarbetet ska även kunna ge möjlighet att bygga nätverk med arbetsmiljöansvariga inom och mellan berörda företagsråd. Goda exempel på framgångsrika koncept ska samlas in och spridas.

Underlag för en långsiktig nordisk handlingsplan ska utarbetas med inriktning på den psykiska och sociala arbetsmiljöns utveckling.

Uppgifter om kontaktpersoner på enskilda koncerner eller företag kan erhållas genom INs kansli, [post@nordic-in.org](mailto:post@nordic-in.org).

Inom IN finns ett centralt arbetsmiljönätverk, som även utgör styrgrupp för PYSAM-projektet. Det praktiska arbetet med projektet sköts av en arbetsgrupp med representanter från Finland, Danmark och Sverige. Till stor hjälp vid bearbetning av data har varit Julia Tchibrikova från Unionen.

Arbetsgruppen utgörs 2008 av:  
Lars Sterneby, Unionen  
Sari Vaittinen, TU  
Lea Skånberg, IF Metall  
Peter Dragsbaeck, CO-industri  
Anna-Lena Börgö Etaat, IN  
Runo Carlsson, projektledare

### 3. Tydliga tendenser

Här beskrivs några tydliga tendenser avseende den psykiska och sociala arbetsmiljön som de redovisas i de gjorda enkäterna 2008. Även vissa intressanta iakttagelser i jämförelse med tidigare enkäter kommenteras.

Sammanfattningsvis kan konstateras att enkäterna 2008 på flera punkter visar mera positiva bilder än tidigare år. Detta gäller både den psykiska och sociala arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

- I 70% av koncernerna ingår den psykiska och sociala arbetsmiljön i koncernens arbetsmiljöpolicy - en klart högre andel än vad som redovisats i tidigare enkäter
  - ett konkret, aktivt arbete på koncernnivå sker huvudsakligen inom områdena arbetsorganisation, chefsutveckling, friskvård, ledarskap, klimatundersökningar, riskanalys, arbetsklimat, handlingsplaner, samt utveckling av rutiner och arbetssätt - fler och i viss utsträckning andra prioriterade områden redovisas jämfört med tidigare enkäter
- Det är väsentligt vanligare att den psykiska och sociala arbetsmiljön ingår i arbetsmiljöpolicyen inom företagen - detta är fallet i 80 % av företagen enligt enkäten 2008 - en något högre nivå än vad som redovisats under de första åren
  - ett konkret, aktivt arbete på arbetsplatsen sker huvudsakligen inom områdena friskvård, dokumentation, klimatundersökningar, utveckling av arbetssätt, arbetsklimat, arbetstider samt konsekvensanalyser - även här redovisas fler prioriterade och i viss utsträckning andra områden än i tidigare enkäter

- Konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser ur arbetsmiljösynpunkt förekommer endast inom var tredje eller var fjärde koncern - samma omfattning som tidigare
  - i första hand görs analyser vid anskaffning av ny utrustning och maskiner, vid övergripande organisationsförändring samt vid köp/försäljning/ utlokalisering av hela eller delar av företag
  - analyser förekom sällan vid övergripande organisationsförändringar enligt enkäten 2005
  - kvaliteten på beskrivningar och analyser anses genomgående vara låg - samma förhållande tidigare - dock redovisas i någon mån bättre kvalitet 2008
  - bästa kvaliteten anses föreligga vid köp/ försäljning/lokalisering av hela eller delar av företag - tidigare har anskaffning av ny utrustning, maskiner etc stått för den bästa kvaliteten
  - jämställdhetsaspekten beaktas mycket sällan - såväl 2008 som tidigare
  - de fackliga organisationerna medverkar endast i blygsam utsträckning vid utformning av beskrivningar och analyser - samma förhållande redovisades tidigare
  
- Konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser förekommer i markant högre utsträckning på de företag som redovisat uppgifter 2008 än vad som framgick 2005
  - i första hand gjordes analyser vid anskaffning av ny utrustning samt vid förändring av nya system och rutiner 2005
  - 2008 - liksom 2006 och 2007 - förekommer analyser mera brett över samtliga berörda områden
  - 2008 redovisas framför allt ett mera aktivt analysarbete vid förändrad bemanning och övergripande organisationsförändringar

- analyser förekommer dock generellt "mycket sällan" - "förekommer alltid" enbart vid 1 - 2 företag
  - kvaliteten på beskrivningarna bedöms genomgående som mycket låg - samma förhållande tidigare
  - de fackliga organisationerna medverkar ytterst sällan vid utformning av beskrivningar och analyser - samma förhållande som tidigare
- 
- Arbetsmiljöaspekter i anslutning till information och samråd mellan parterna förekommer huvudsakligen vid förändrad bemanning, köp/försäljning/utlokalisering av hela eller delar av företag samt vid anskaffning av ny utrustning, maskiner etc. I samtliga berörda situationer förekommer det dock sällan, det förekommer "alltid" inom enbart var femte eller var sjätte koncern. Bilden är densamma vid företagen. Förhållandena har angetts på liknande sätt även tidigare.
  - Inom företagen utnyttjas extern kompetens i stor utsträckning när det gäller friskvård samt vid klimatmätningar och konsekvensbeskrivningar/risanalyser. Enligt tidigare enkäter har även psykiskt och socialt stöd till enskilda framhållits. Det är fortfarande anmärkningsvärt få som anlitar extern kompetens i samband med organisationsutveckling.
  - Kompetensen för att kunna bedriva ett ansvarsfullt arbetsmiljöarbete utifrån psykiskt och socialt perspektiv bedöms genomgående vara låg. Enbart vid vart tredje företag anses kompetensen vara tillräcklig bland såväl cheferna som de fackligt förtroendevalda. Kompetensen bland cheferna är dock något högre enligt de senaste årens enkäter jämfört med 2005.

## 4. Arbetsmiljöarbetet på koncernnivå 2008

### Basinformation

Denna enkät (A-enkäten) har besvarats av fackligt förtroendevalda som är ledamöter i de europeiska företagsråd som finns inom respektive koncern.

EWC-ansvariga inom 14 koncerner har redovisat verksamheten med den psykiska och sociala arbetsmiljön. Antalet svar är väsentligt färre än 2005 då redovisning erhöles från 27 koncerner.

Arbetsmiljöverksamheten är reglerad i EWC-överenskommelsen vid enbart ett fåtal koncerner enligt samtliga fyra enkäter.

Inom 85 % av koncernerna brukar arbetsmiljön ändå behandlas inom EWC enligt årets enkät. Samtliga dessa behandlar arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv, således inklusive den psykiska och sociala miljön. På denna punkt redovisas en klart mera positiv bild än tidigare då barometrarna visat att arbetsmiljön endast behandlades inom en tredjedel till hälften av alla EWC.

Internationellt ramavtal finns inom var femte koncern. Några fler enligt årets enkät. Av tidigare barometrar framgår att EWC medverkat i att förhandla fram avtalet i samtliga fall. Av årets enkät framgår att EWC endast medverkat i en fjärdedel av avtalen. Detta betyder att svar inkommit från andra koncerner än tidigare med i stor utsträckning andra förhållanden. Skrivning i ramavtalet om hur den psykiska och sociala arbetsmiljön ska hanteras förekommer endast i en till två koncerner. Samma bild som tidigare.

Den psykiska och sociala arbetsmiljön ingår i koncernens arbetsmiljöpolicy inom tre av fyra koncerner. Klart mera positivt än 2005 då den enbart ingick i policyn vid var tredje koncern. Utvärdering av policyn sker huvudsakligen inom en femårsperiod. Enbart inom en koncern - redovisad tidigare år - sker utvärdering varje år.

Psykiskt och socialt arbetsmiljöarbete bedrivs inom mer än hälften av koncernerna. Detta är en klart mera positiv bild än vad som redovisats tidigare år. Där man bedrivit ett aktivt arbete 2008 har effekterna framför allt blivit aktivare diskussioner och större

engagemang rörande arbetslivets villkor samt mera kompetenta och aktiva chefer och förtroendevalda. Detta är huvudsakligen andra områden än vad som redovisats tidigare.

Koncernledningen tar aktiv del i arbetsmiljöarbetet inom varannan koncern. Aktiviteten ligger på en väsentligt högre nivå än vad som redovisats i de två första enkäterna.

Vid konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser tas hänsyn till jämställdhetsaspekten i mindre än varannan koncern - lika som tidigare.

De fackliga organisationerna medverkar vid utformning av konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser inom var tredje koncern enligt tidigare enkäter. 2008 redovisas att man endast ibland medverkar, i drygt hälften av koncernerna.

Avseende certifiering kan nämnas att

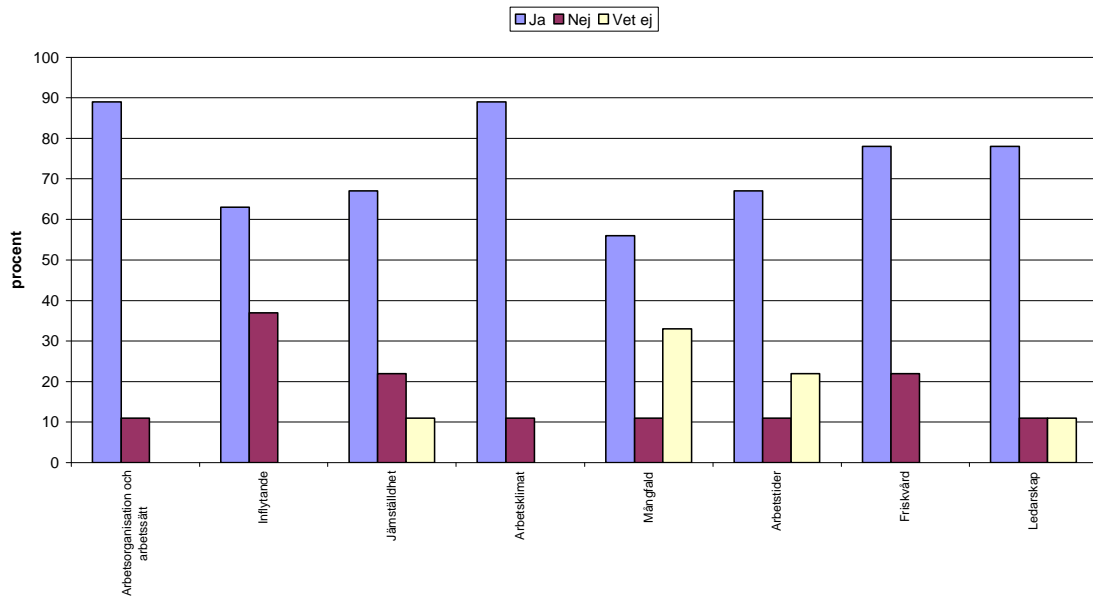
- 85 % av koncernerna har ISO-certifierat kvalitetssystem
- ca 80 % är certifierade avseende den yttre miljön
- ca 30 % är certifierade avseende arbetsmiljön (genom OHSAS 18001 eller liknande)

## Arbetsmiljön

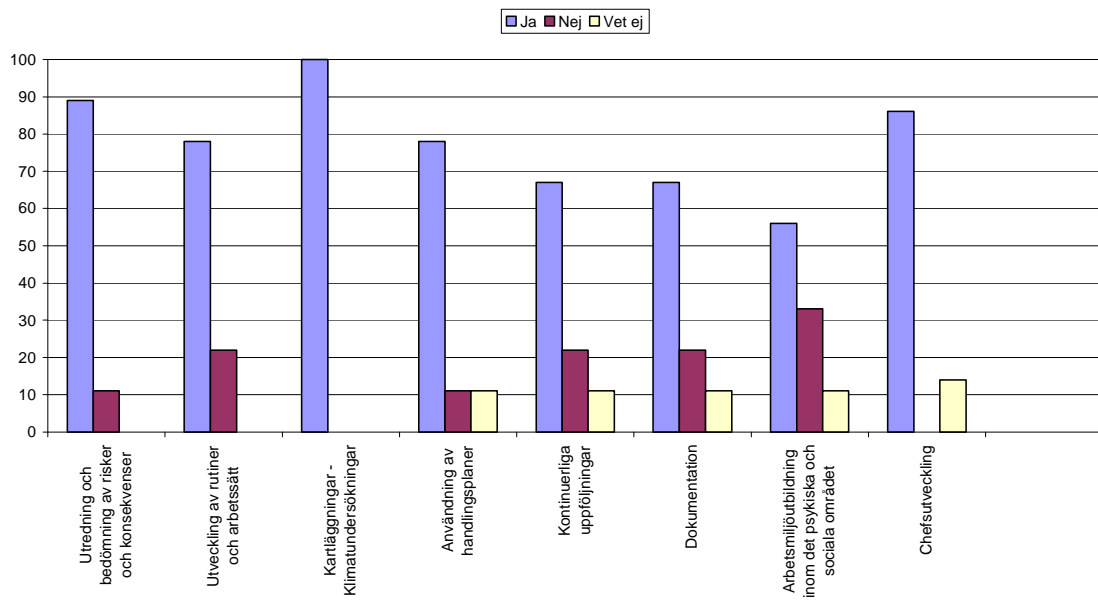
Vi presenterar här ett antal bilder avseende de enkätresultat och aspekter som kan anses mest intressanta från A-enkäten som rör förhållanden på koncernnivå.

Förtroendevalda från de koncerner som hade tagit med den psykiska och sociala arbetsmiljön i sin arbetsmiljöpolicy svarade så här på frågan inom vilka områden det bedrevs ett konkret aktivt arbete på ett övergripande plan inom koncernen. (Svaret är uppdelat i två bilder)

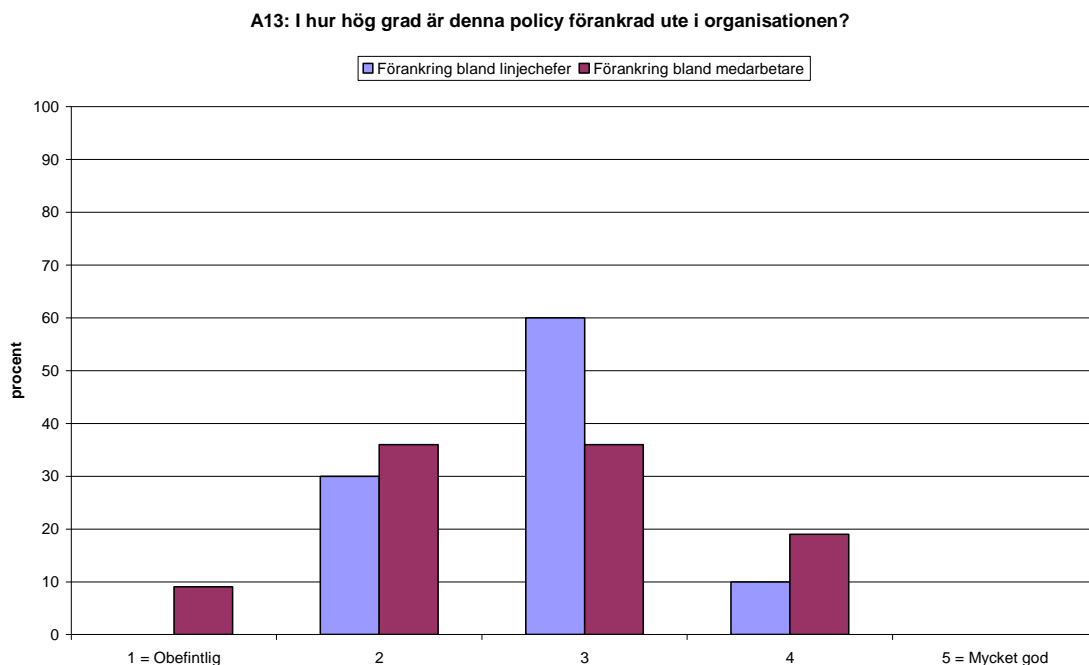
A12: Om svaret är ja, betyder det på ett konkret, aktivt arbete på ett övergripande plan inom koncernen med



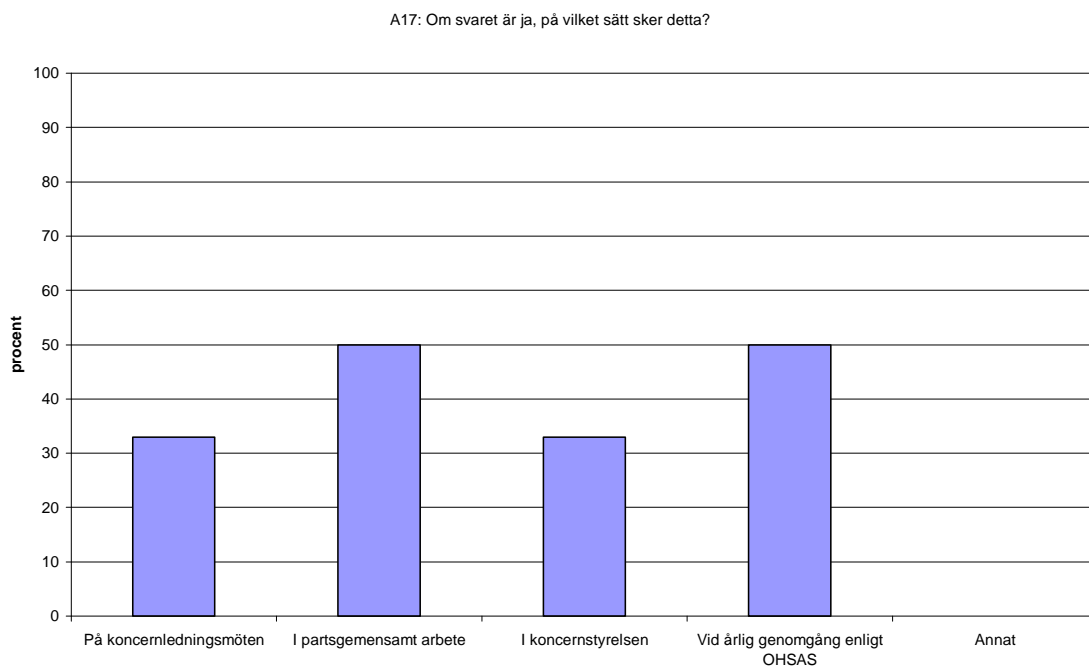
A12: Om svaret är ja, betyder det på ett konkret, aktivt arbete på ett övergripande plan inom koncernen med



Arbetsmiljöpolicyn ansågs vara förhållandevis dåligt förankrad hos medarbetarna ute i organisationen, men också hos linjecheferna enligt 2005 års enkät. Bilden 2006 var väsentligt mera positiv medan det såväl 2007 som 2008 åter redovisas en ganska dyster bild.

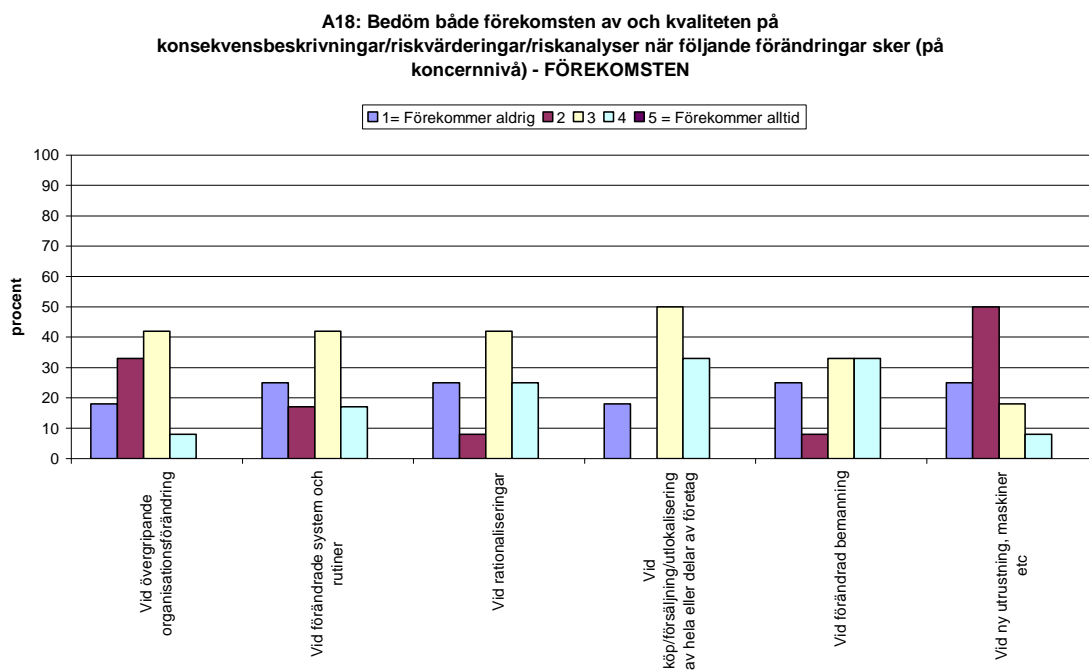


I den mån koncernledningen tar del i arbetsmiljöarbetet sker detta på följande sätt.

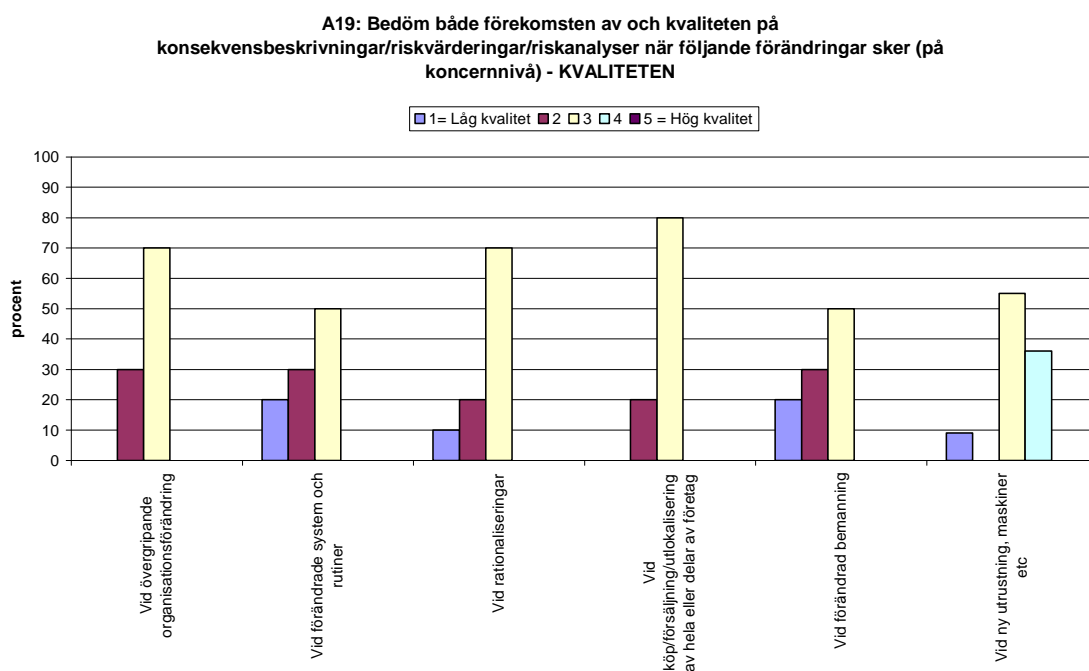


Vi bad också om svar på frågan om det förekommer konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser vid olika typer av förändrings-situationer, och därefter efterfrågade vi en bedömning av kvaliteten på dessa.

Frågan om förekomsten gav följande svar.

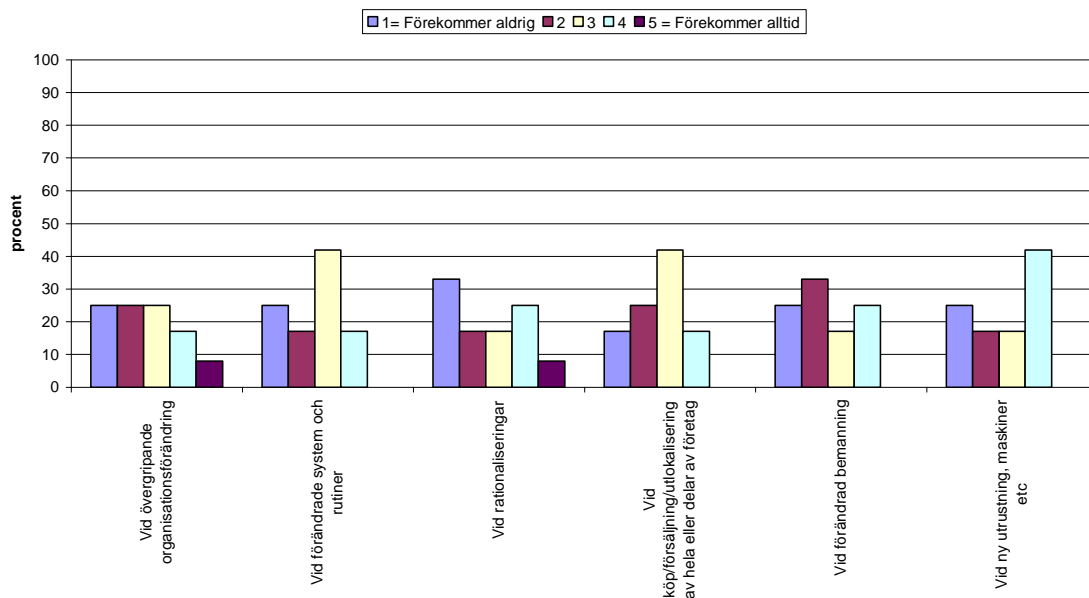


Bedömningen av kvaliteten gav följande utfall.



En av frågorna var anknuten till behandlingen av arbetsmiljöaspekter i samband med olika situationer där arbetsgivaren är skyldig att ge information till och samråda med de fackliga organisationerna.

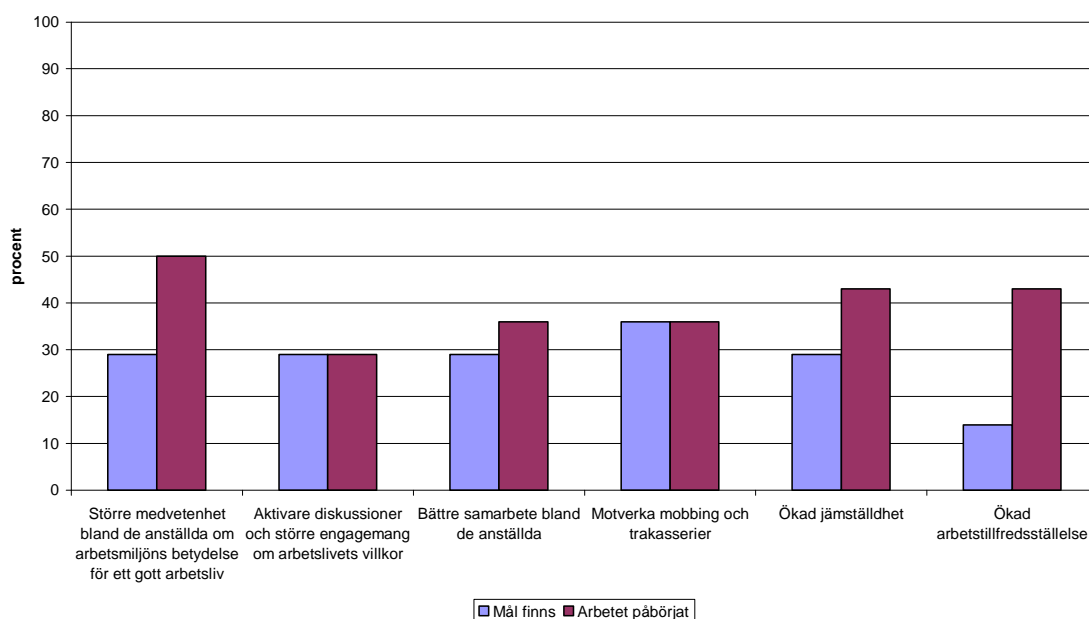
A22: Hur ofta behandlas arbetsmiljöaspekter i anslutning till information och samråd mellan parterna



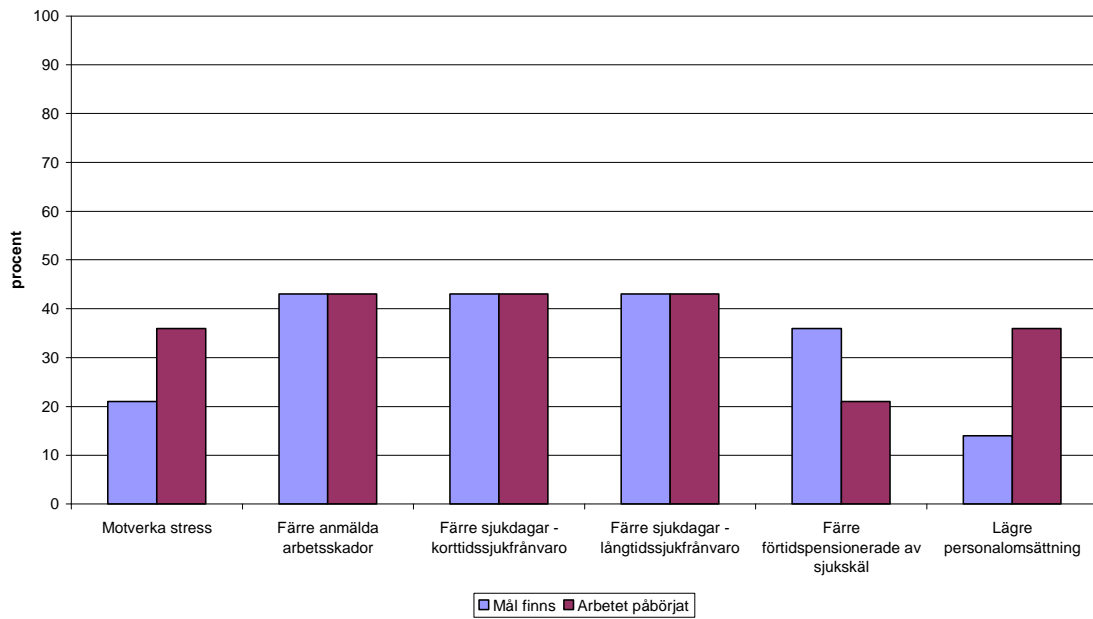
Vi önskade också få veta hur framåtriktat arbetet var, och ställde därför för vissa områden frågan om det fanns mål formulerade för åtgärder som skulle ske inom ett till tre år, respektive om arbetet redan hade påbörjats.

(Svaret redovisas i tre bilder)

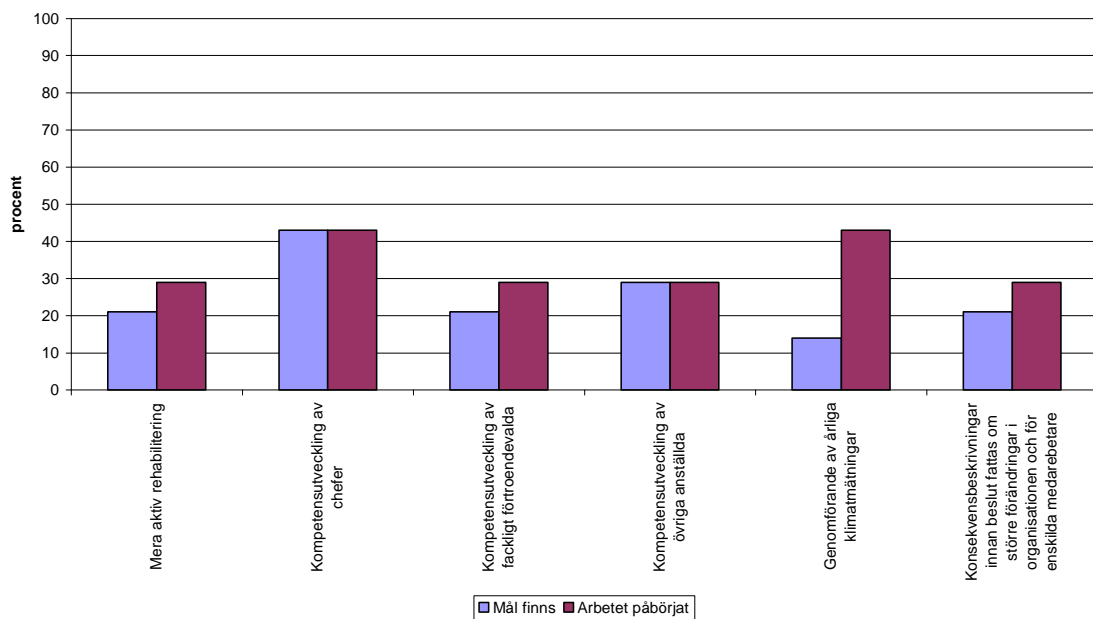
Ange inom vilka områden det finns mål formulerade för att inom 1-3 års sikt uppnå



Ange inom vilka områden det finns mål formulerade för att inom 1-3 års sikt uppnå



Ange inom vilka områden det finns mål formulerade för att inom 1-3 års sikt uppnå



## Goda exempel

Ett exempel på framgångsrikt arbetsmiljöarbete på koncernnivå redovisades i 2008 års enkät.

För att nå en miljö som gör att medarbetare ”håller” ett helt arbetsliv och också mår bra under tiden har utveckling skett inom ett antal fokusområden under de två senast åren;

- Ordnings- och skyddsregler (hjälm, varsel, skyddsskor mm)
- Återhämtning - framför allt stress och kost
- Fallolyckor
- Belastningsskador

En komplett förteckning av goda exempel - de som sänts in tidigare - återfinns på INs hemsida [www.nordic-in.org](http://www.nordic-in.org).

(Uppgifter om kontaktpersoner på enskilda koncerner eller företag kan erhållas genom INs kansli, [post@nordic-in.org](mailto:post@nordic-in.org)).

## 5. Arbetsmiljöarbetet på företagsnivå

### Basinformation

Denna enkät (B-enkäten) har besvarats av fackliga förtroendevalda på företag/arbetsplatser inom de koncerner som uppfyller kraven för att besvara A-enkäten.

Fackligt förtroendevalda vid 14 företag/arbetsplatser har redovisat sin verksamhet med den psykiska och sociala arbetsmiljön.

Vid ca 80 % av företagen ingår den psykiska och sociala arbetsmiljön i företagets arbetsmiljöpolicy. Vid tre femtedelar av företagen utvärderas policyn inom en femårsperiod. Detta innebär en klart bättre bild avseende innehållet i arbetsmiljöpolicy jämfört med vad som framgår av tidigare enkäter. Utvärderingen sker på ett likartat sätt.

Vid tre fjärdedelar av företagen bedrivs ett systematiskt och långsiktigt arbete för att nå god psykisk och social arbetsmiljö på företaget/arbetsplatsen. Detta betyder att de anställda

huvudsakligen har möjlighet att medverka genom någon form av "klimatmätning". Sådan genomförs mestadels varje eller vartannat år. Här visas en i viss utsträckning mera positiv bild än i enkäten 2005.

Den högsta företagsledningen tar aktiv del i arbetsmiljöarbetet i mera än fyra företag av fem - klart fler än vad som redovisats i de två första enkäterna.

Lokalt arbetsmiljöavtal fanns vid 45 % av företagen enligt enkäten 2007. Av årets enkät framgår att lokalt avtal ej föreligger vid något företag. Arbetsmiljöavtal på nationell koncernnivå förelåg vid ca 40 % av företagen 2007 - nu enbart ca 10 %. Detta är ytterligare ett exempel på att svar inkommit från andra företag än tidigare.

Kompetensen för att kunna bedriva ett ansvarsfullt arbetsmiljöarbete utifrån psykiskt och socialt perspektiv bedöms genomgående som helt otillräcklig. Bäst kompetens anses chefer och de fackligt förtroendevalda ha (vid tredjedelen av företagen). Kompetensen bland cheferna redovisas som klart bättre för varje år.

Vid konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser tas "alltid" eller "ibland" hänsyn till jämställdhetsaspekten vid drygt vartannat företag - samma som tidigare.

De fackliga organisationerna medverkar i blygsam utsträckning vid utformning av konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser. Vid en fjärdedel av företagen förekommer det dock regelbundet - en markant bättre bild än vad som redovisas i tidigare Arbetsmiljöbarometrar.

I den mån det finns någon del i företaget där arbetstillfredsställelsen är betydligt bättre än bland anställda på företaget i övrigt beror detta huvudsakligen på gott kamratskap, bra och tydligt ledarskap, bra samverkan samt bra balans mellan arbetstid och arbetsuppgifter.

Avseende certifiering kan nämnas att

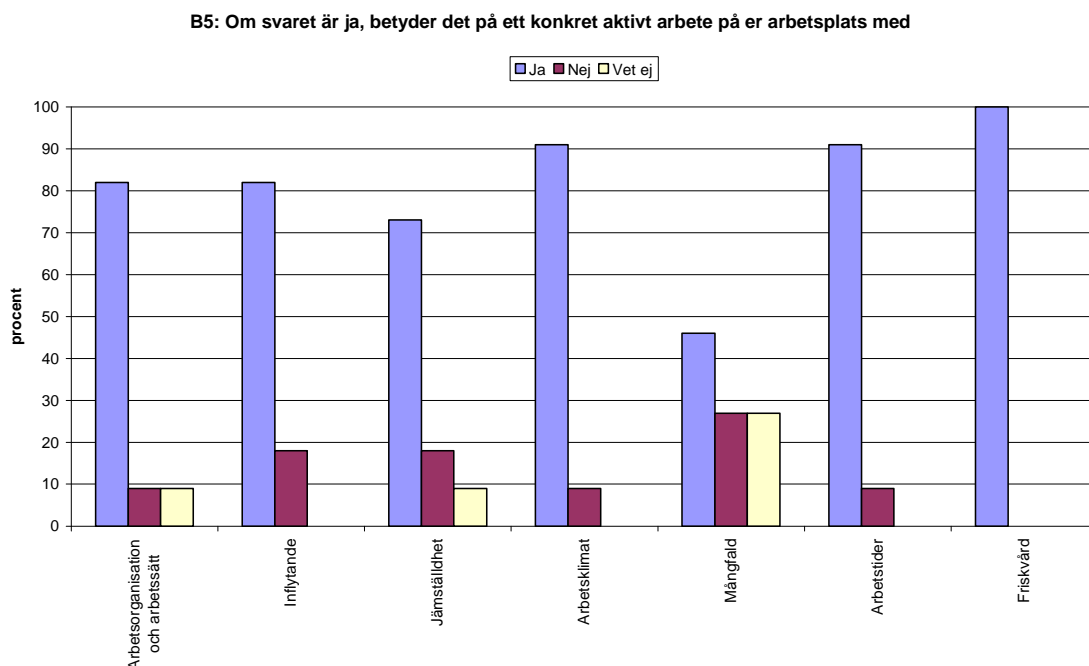
- nästan alla företag har ISO-certifierad kvalitetssystem
- 90 % av företagen är certifierade avseende den yttre miljön
- 55 % är certifierade avseende arbetsmiljön (genom OHSAS 18001 eller liknande) - väsentligt fler än enligt tidigare enkäter

Personalekonomisk redovisning i någon utsträckning förekommer inom 20 % av företagen - en klart lägre siffra än vad som redovisats i tidigare enkäter. De koncernansvariga anger dock att personalekonomisk redovisning förekommer på 50 % av de företag som dessa svara för.

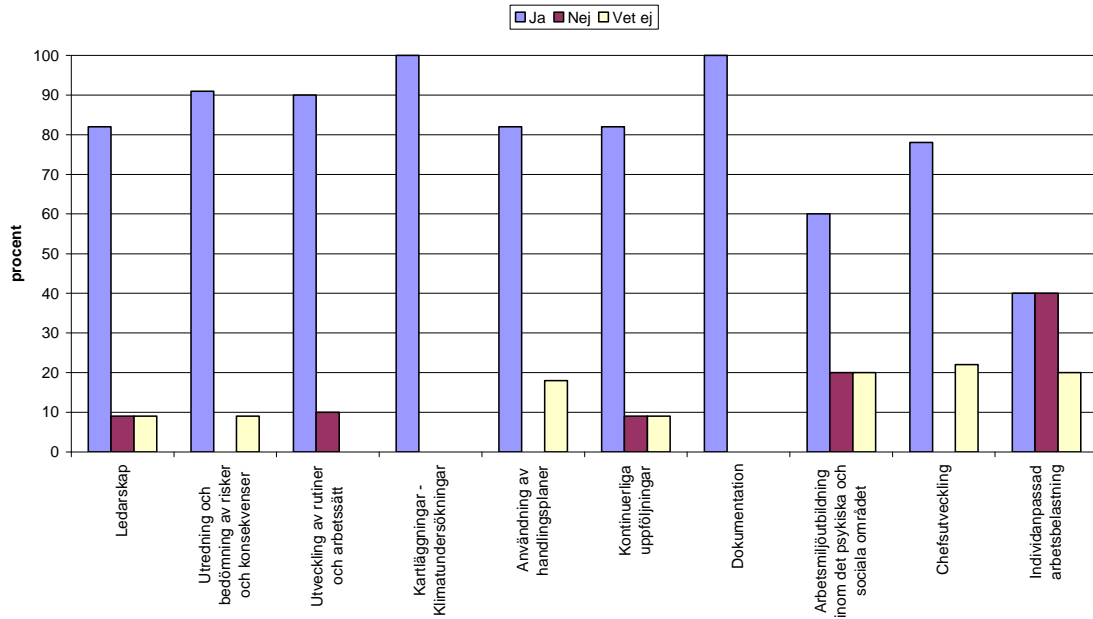
## Arbetsmiljön

Under denna rubrik presenteras ett antal bilder avseende de enkätresultat och aspekter som kan anses mest intressanta från B-enkäten. Denna enkät rör förhållandena på företag som ingår i koncerner som kunnat besvara/besvarat A-enkäten.

Förtroendevalda som svarat ja på frågan om den psykiska och sociala arbetsmiljön ingår i företagets arbetsmiljöpolicy ombads också svara på fråga om det inom vissa utpekade områden bedrevs ett konkret och aktivt arbete på arbetsplatsen. (Svaret är uppdelat i två bilder)

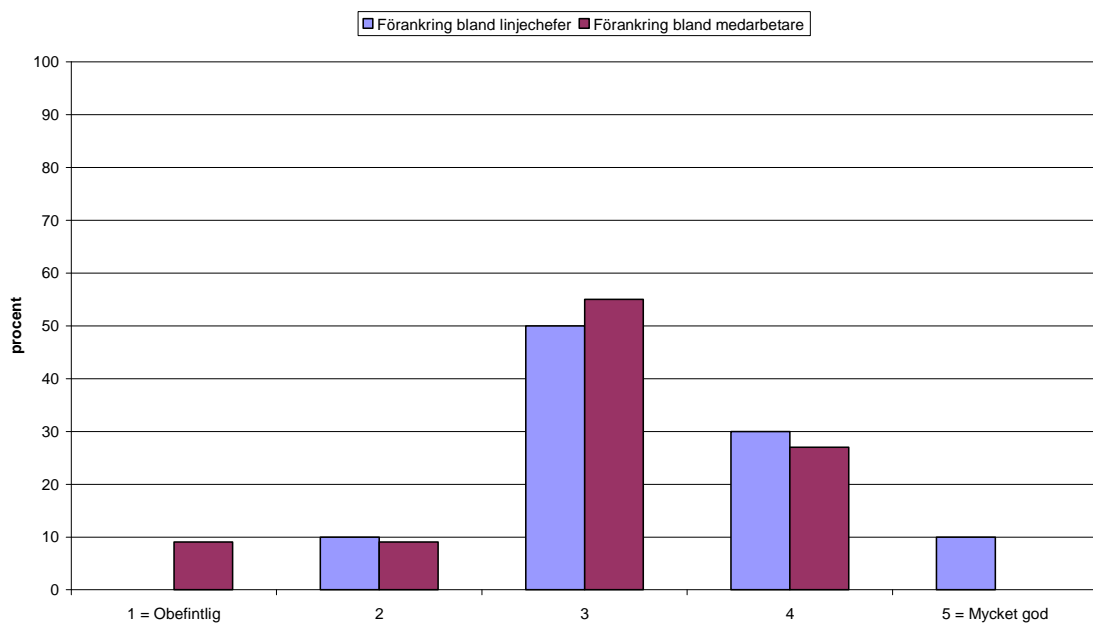


B5: Om svaret är ja, betyder det på ett konkret aktivt arbete på er arbetsplats med



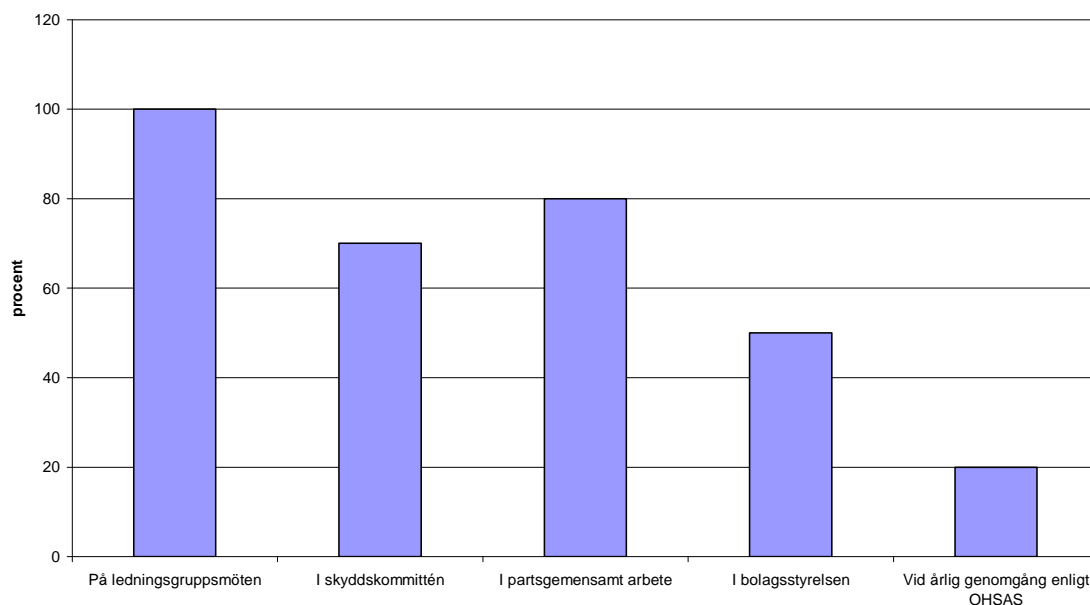
Arbetsmiljöpolicyn var markant bättre förankrad bland såväl chefer som medarbetare enligt enkäten 2007 än vad som redovisats tidigare. I år är bilden dock densamma som tidigare - en klart sämre förankring

B6: I hur hög grad är denna policy förankrad ute i organisationen?



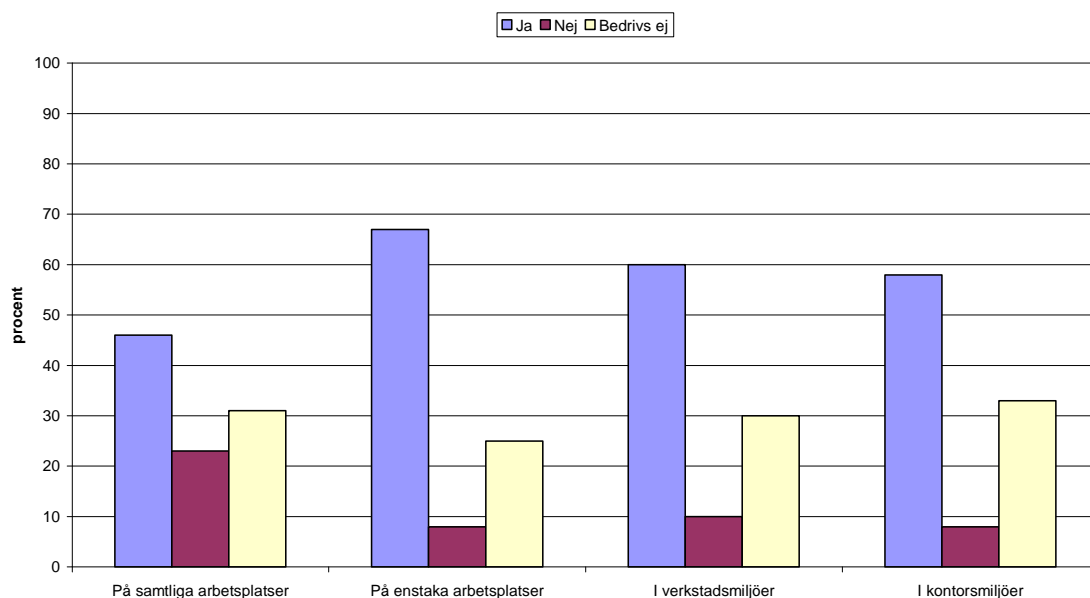
I den mån företagsledningen tar del i arbetsmiljöarbetet sker detta på följande sätt.

B13: Om svaret är ja, på vilket sätt sker detta?



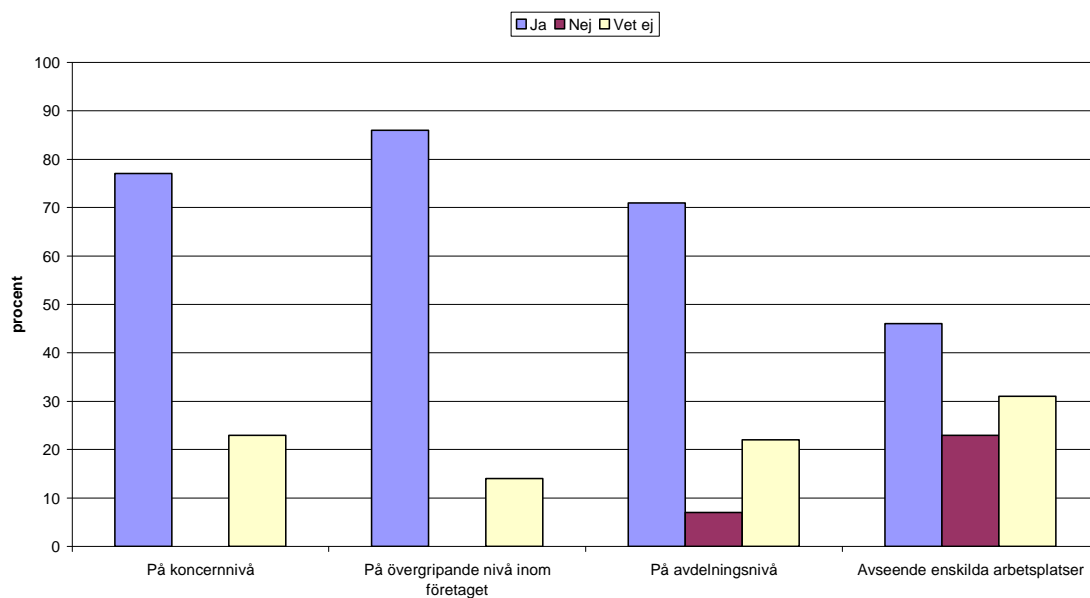
På frågan om samtliga medarbetare gavs möjlighet att delta/medverka i det löpande psykiska och sociala arbetsmiljöarbetet fick vi nedanstående svar.

B14: Ges samtliga medarbetare möjlighet att delta/medverka i det löpande psykiska och sociala arbetsmiljöarbetet?



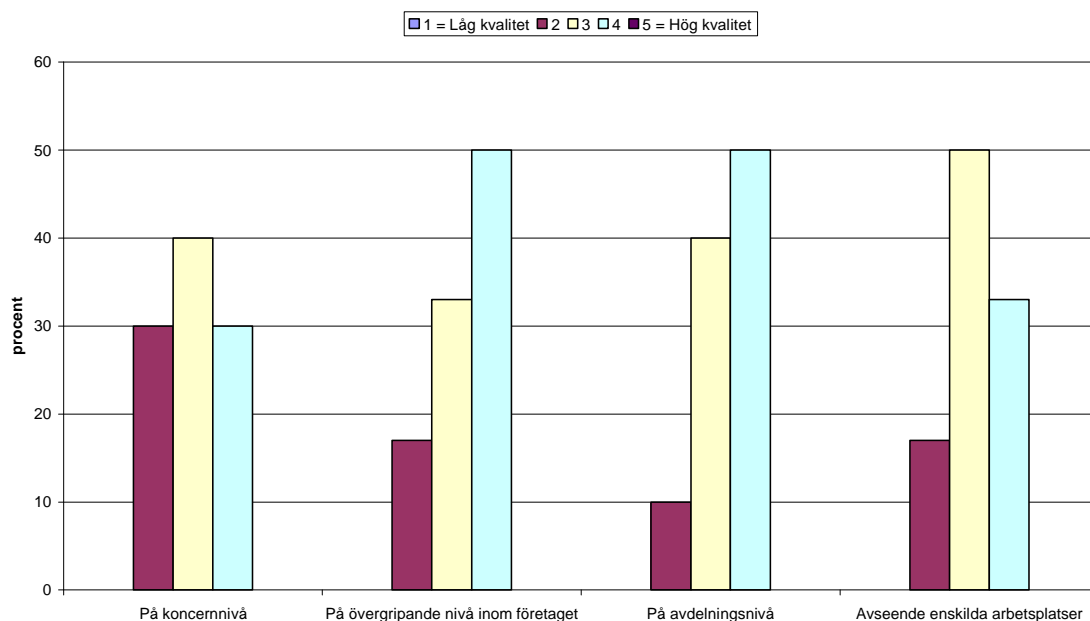
Vi ställde ett antal frågor som hade anknytning till fackföreningarnas roll i sammanhanget. Den första gällde om företagsledningen och facket/en samarbetar med partsgemensam utveckling av den psykiska och sociala arbetsmiljön.

**B15: Samarbetar företagsledningen och facket/en på partsgemensam utveckling av den psykiska och sociala arbetsmiljön?**



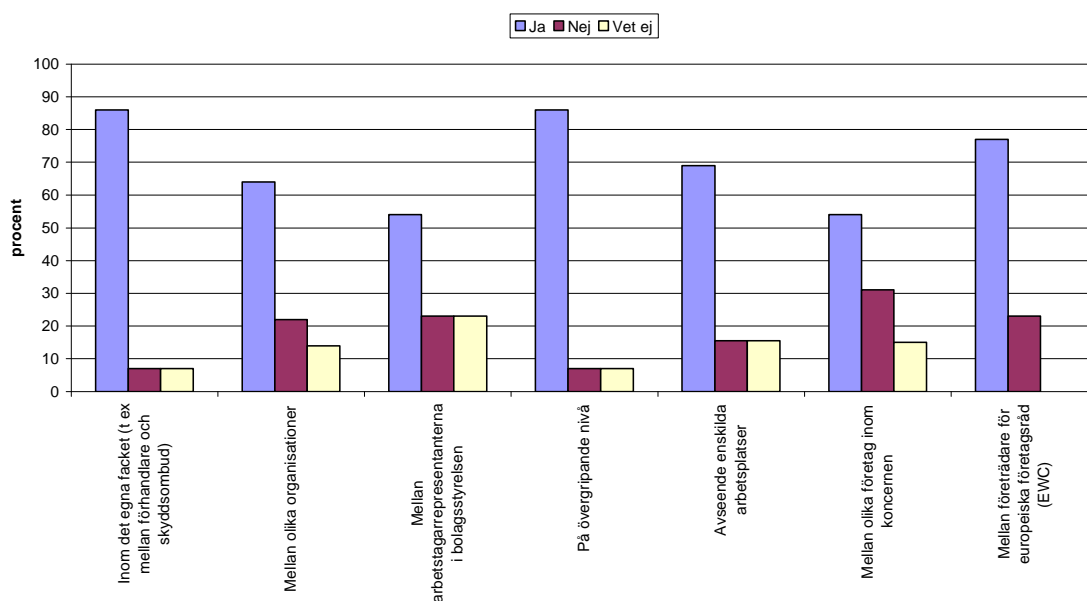
Kvaliteten på samarbetet mellan företagsledningen och de fackliga organisationerna i detta sammanhang bedömdes också i enlighet med svaret nedan.

**B16: Där svaret är ja, bedöm kvaliteten på samarbetet**



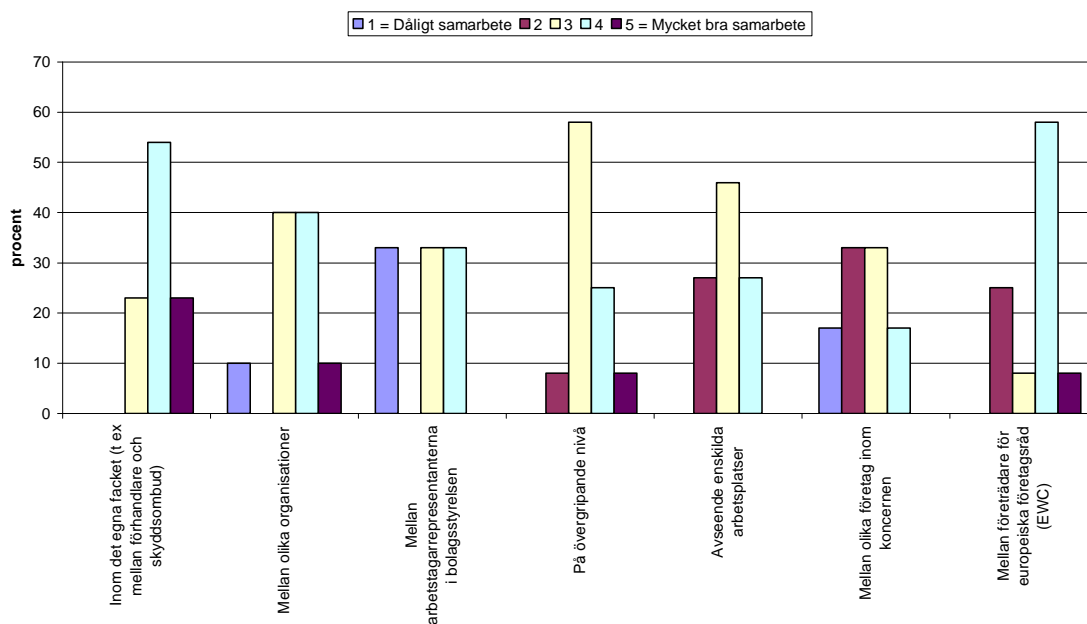
Därefter ställdes två frågor om samarbetet mellan olika fackliga representanter vad gäller den psykiska och sociala arbetsmiljön. Vi ville först veta om det fanns ett etablerat samarbete inom vissa områden.

**B17: Finns ett etablerat samarbete mellan lokala fackliga representanter vad gäller den psykiska och sociala arbetsmiljön?**



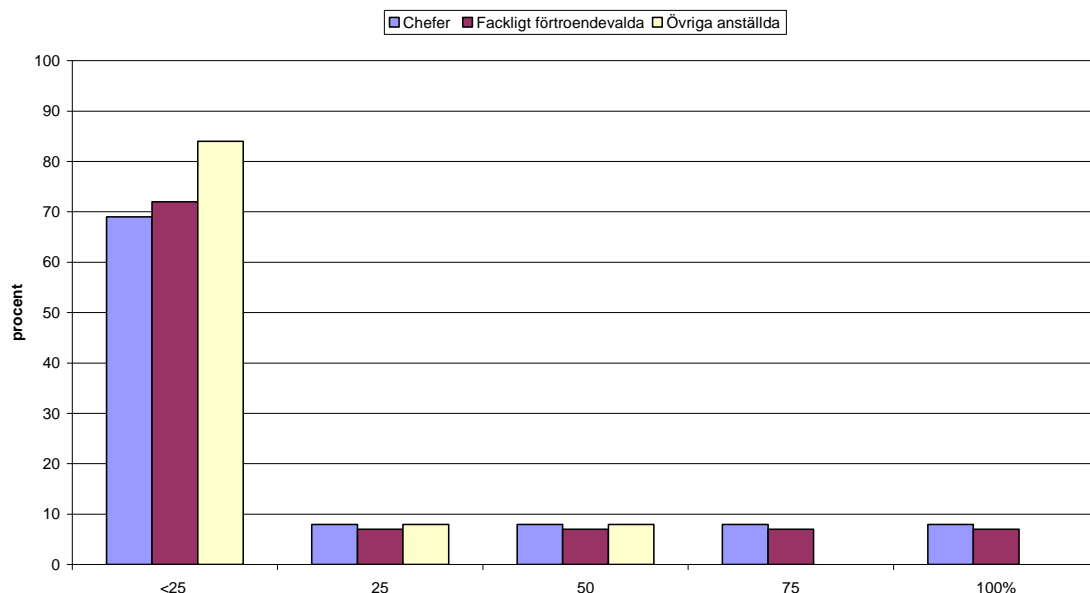
Vi ville även veta hur väl man ansåg att det fackliga samarbetet fungerade. Svaret blev följande.

**B18: Där det föreligger samarbete, bedöm hur väl detta fungerar**



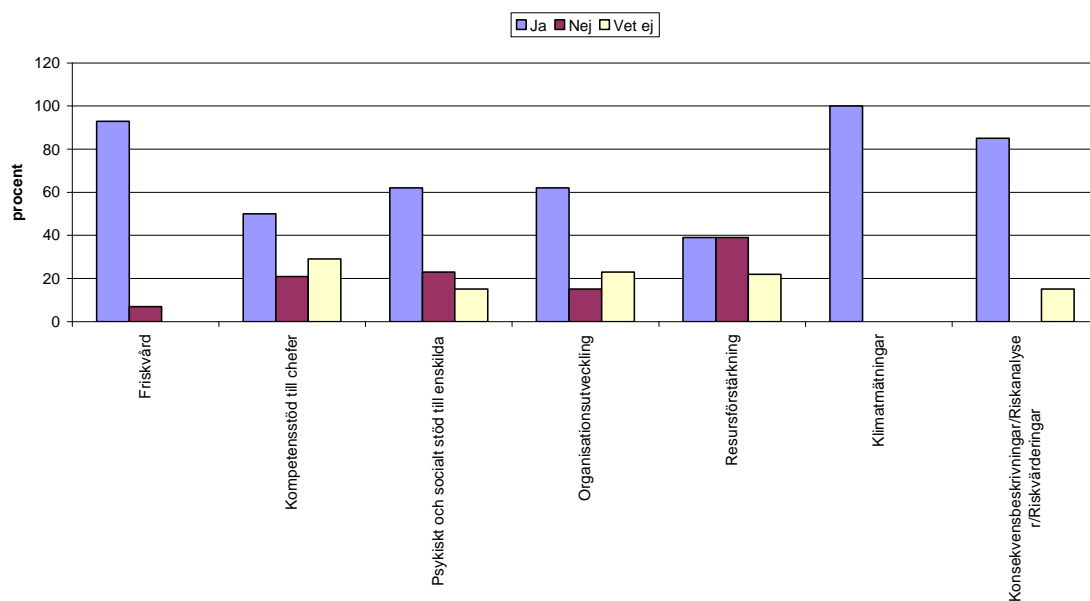
Vi bad de som svarade att uppskatta hur stor andel av tre grupper - chefer, fackligt förtroendevalda respektive övriga anställda - som genomgått grundläggande arbetsmiljöutbildning, om minst två dagar, där även psykiska och sociala aspekter ingått.

B21: Gör en uppskattning av hur stor andel av följande grupper som har genomgått grundläggande arbetsmiljöutbildning om minst 2 dagar där även de psykiska och sociala aspekterna ingått.

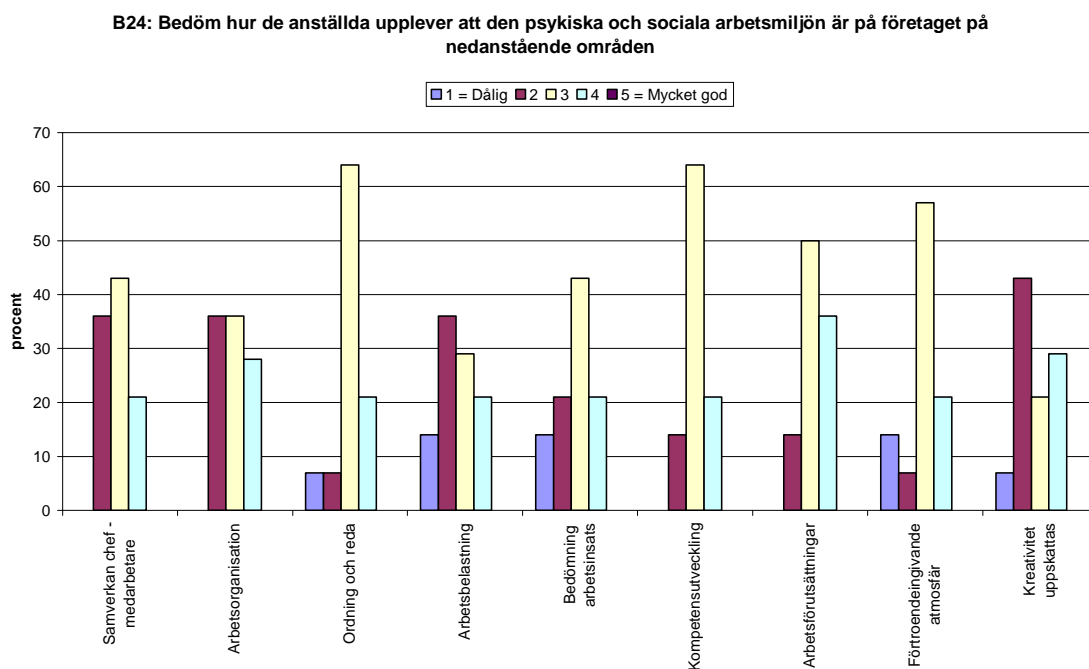


Nästa fråga rörde extern medverkan. Av intresse var om det normalt anlitas extern kompetens i det psykiska och sociala arbetsmiljöarbetet avseende vissa angivna områden?

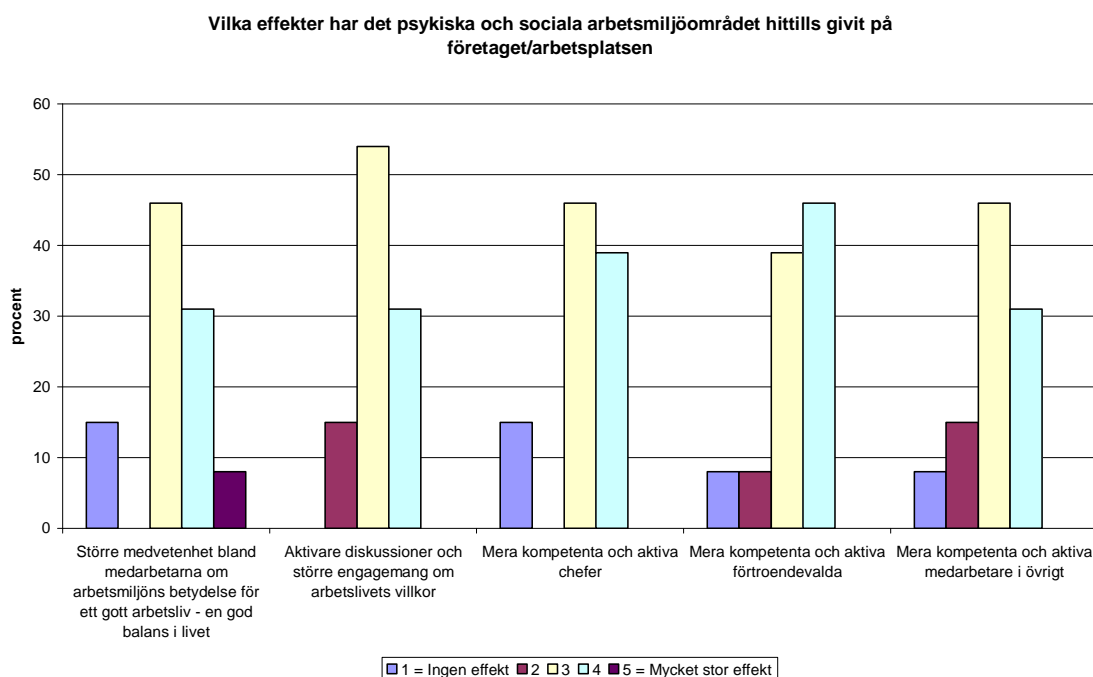
B23: Anlitas normalt extern kompetens (företagshälsovård, konsulter eller annan) i det psykiska och sociala arbetsmiljöarbetet avseende



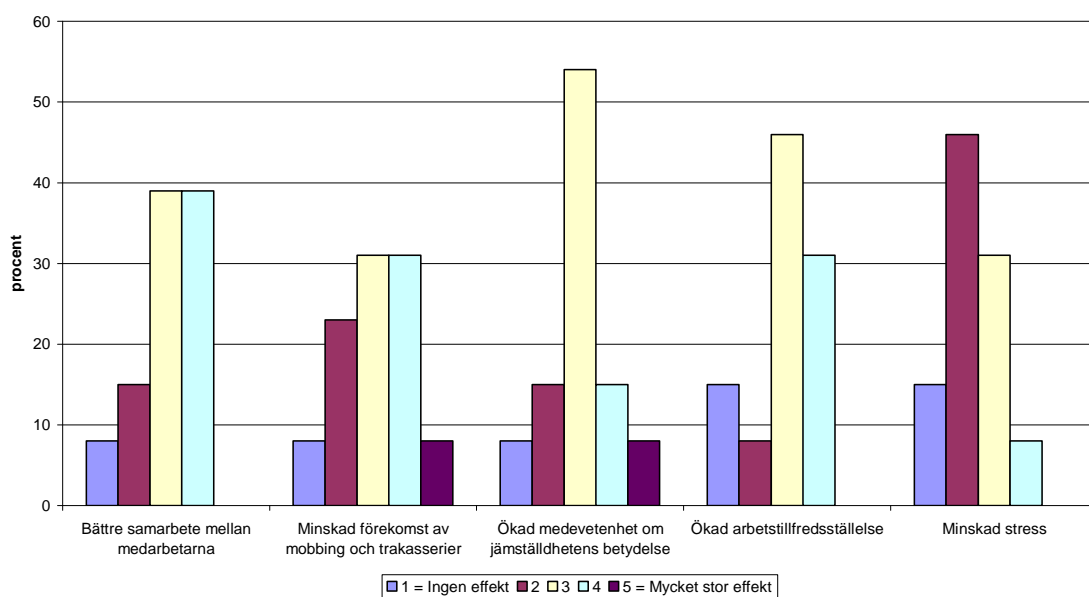
Vi lät de som svarade göra en bedömning av hur de anställda upplever den psykiska och sociala arbetsmiljön inom vissa områden



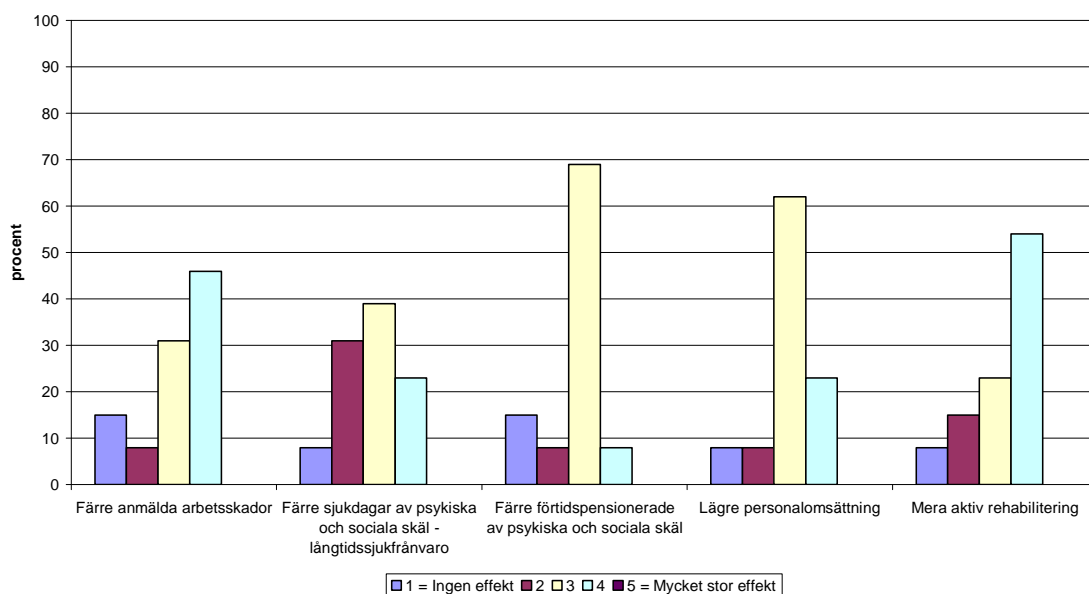
En följdfråga var också vilka effekter det psykiska och sociala arbetsmiljöarbetet hittills givit på företaget/arbetsplatsen.



Vilka effekter har det psykiska och sociala arbetsmiljöområdet hittills givit på företaget/arbetsplatsen

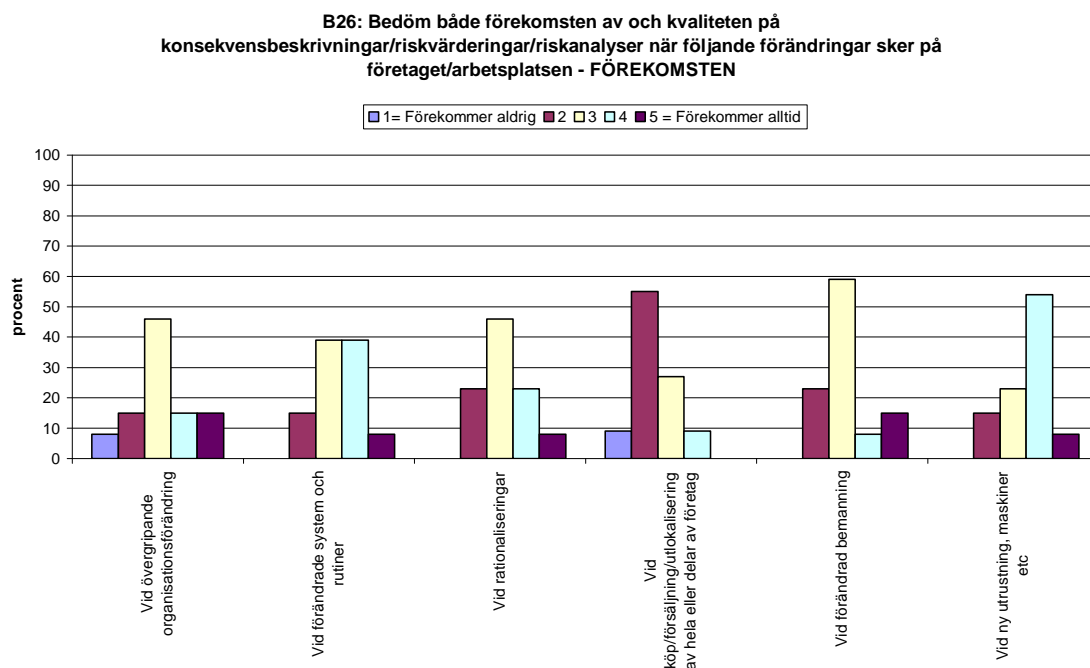


Vilka effekter har det psykiska och sociala arbetsmiljöområdet hittills givit på företaget/arbetsplatsen

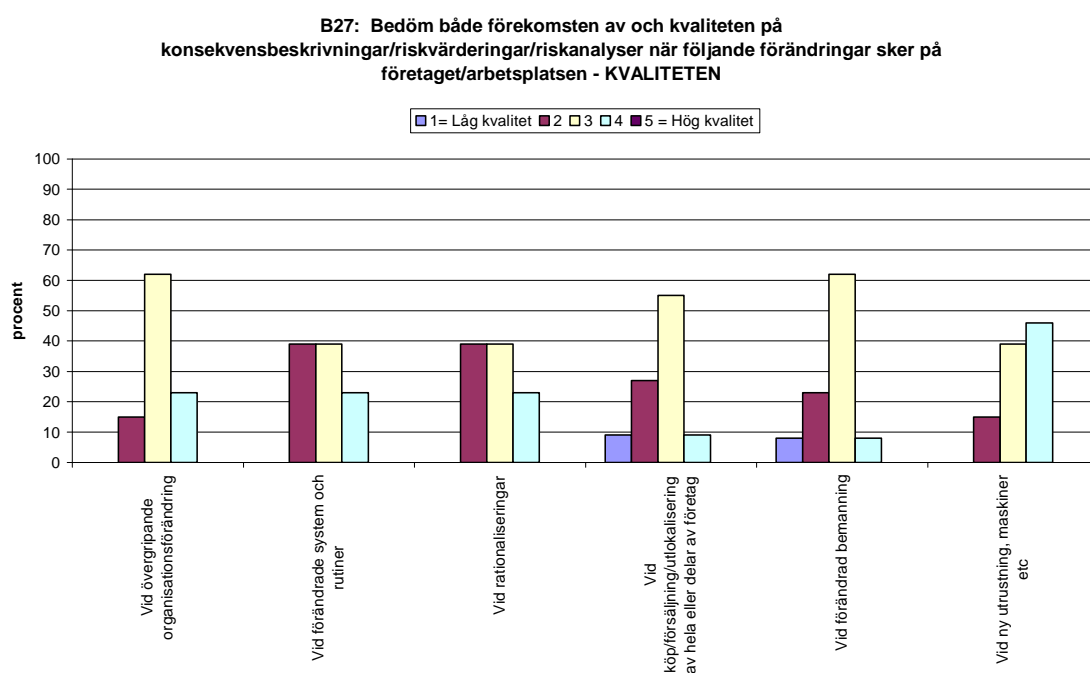


Vi bad också om svar på frågan om det förekommer konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser vid olika typer av förändringssituationer, och därefter efterfrågade vi en bedömning av kvaliteten på dessa.

Frågan om förekomsten gav följande svar.

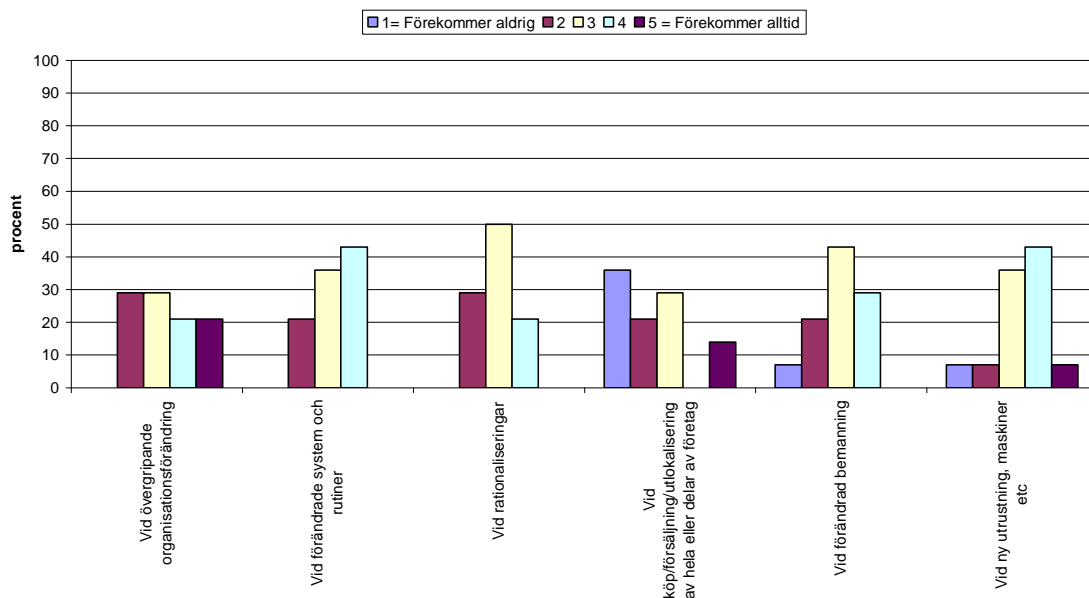


Bedömningen av kvaliteten gav följande utfall.



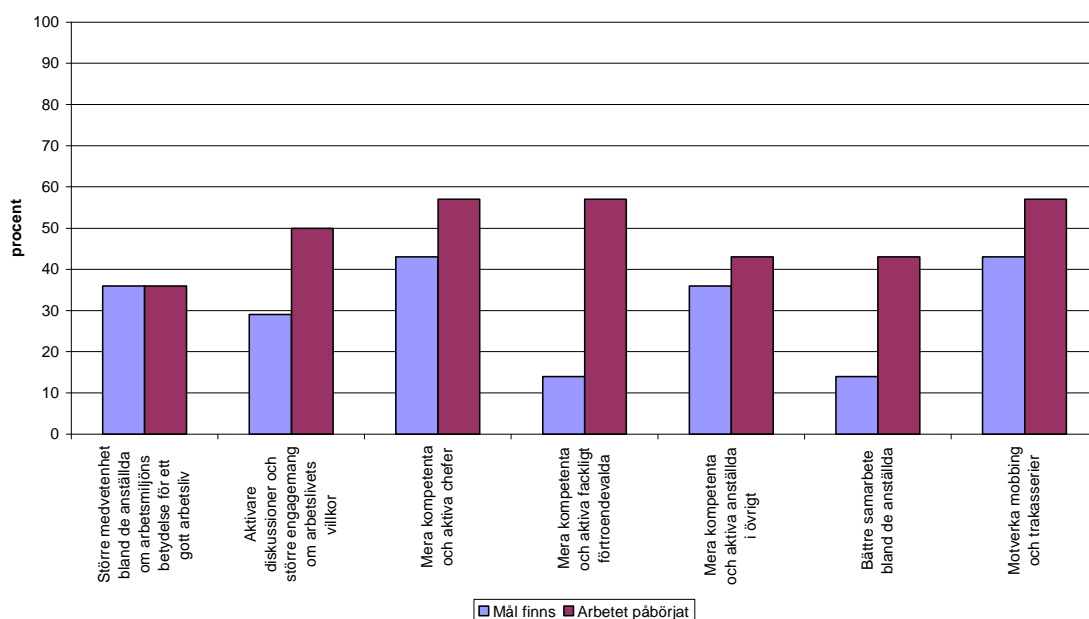
En av frågorna var anknuten till behandlingen av arbetsmiljöaspekter i samband med att arbetsgivaren är skyldig att ge information till och samråda med de fackliga organisationerna.

B30: Hur ofta behandlas arbetsmiljöaspekter i anslutning till information och samråd mellan parterna

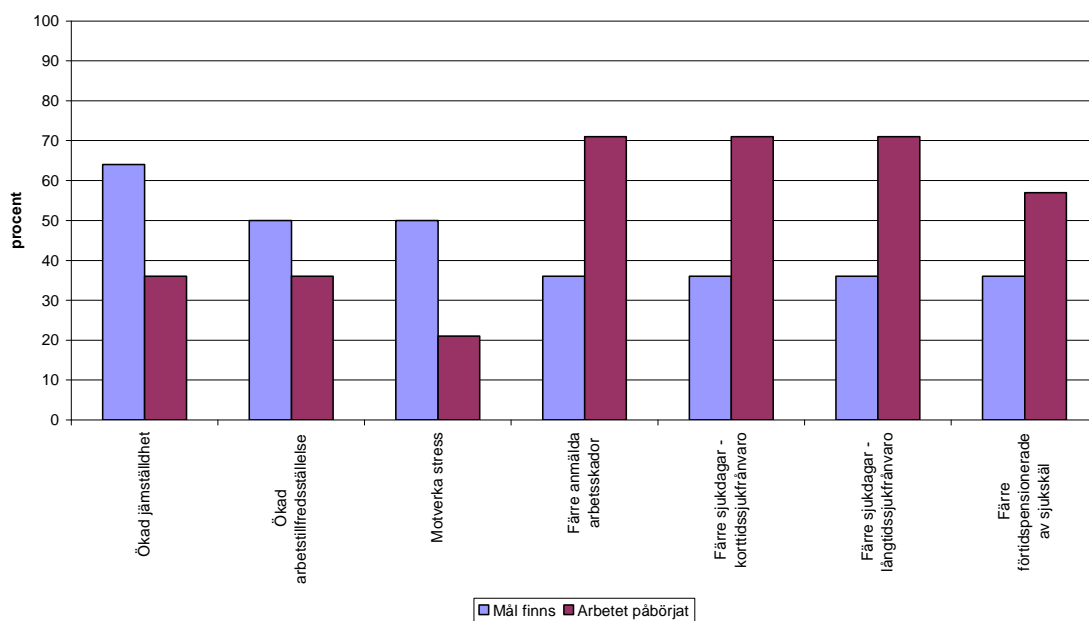


Vi önskade få veta hur framåtriktat arbetet var, och ställde därför avseende vissa områden frågan om det fanns mål formulerade för åtgärder som skulle ske inom ett till tre år, respektive om arbetet redan hade påbörjats. (Svaret redovisas i tre bilder)

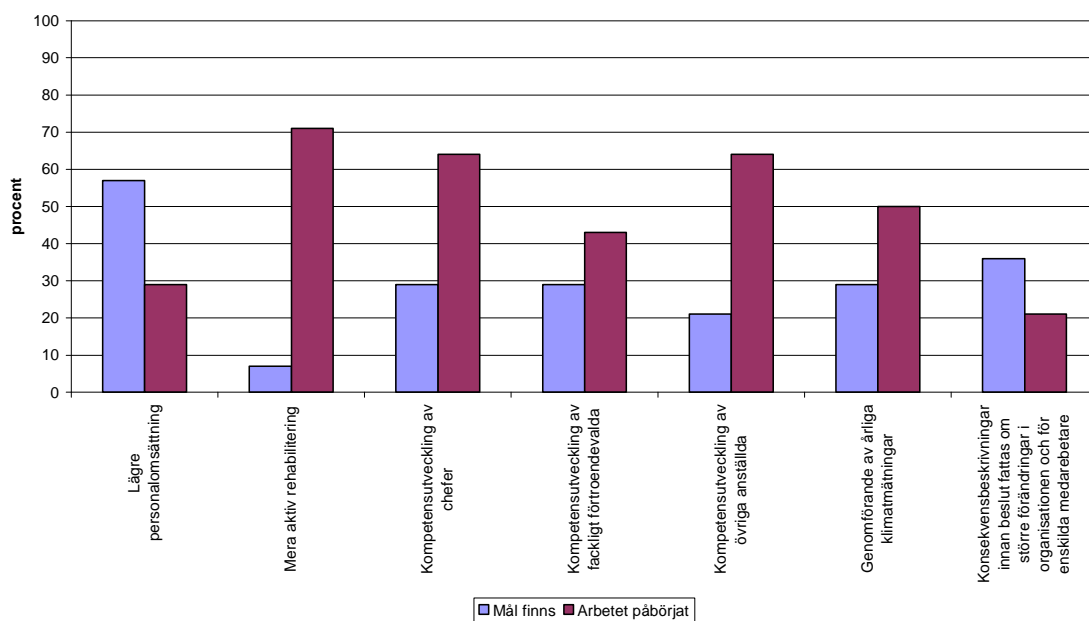
Ange inom vilka områden det finns mål formulerade för att inom 1-3 års sikt uppnå



Ange inom vilka områden det finns mål formulerade för att inom 1-3 års sikt uppnå



Ange inom vilka områden det finns mål formulerade för att inom 1-3 års sikt uppnå



## Goda exempel

En komplett förteckning av de goda exempel som sänts in tidigare återfinns på INs hemsida [www.nordic-in.org](http://www.nordic-in.org).

(Uppgifter om kontaktpersoner vid enskilda företag kan erhållas genom INs kansli, [post@nordic-in.org](mailto:post@nordic-in.org))

## 6. ARBETSMILJÖ - en långsiktig konkurrensfaktor

PYSAM-projektet har nu genomförts under en femårsperiod. Detta har gett kunskap och erfarenheter om såväl hur den psykiska och sociala arbetsmiljön ser ut som hur arbetsmiljöarbetet bedrivs inom målgruppen. Men arbetsmiljöarbetet blir i praktiken aldrig "färdigt". Speciellt gäller detta de sociala och psykiska delarna. Det uppkommer ständigt nya situationer som måste hanteras. Föränderligheten och utvecklingen i vårt dagliga arbete upphör aldrig. Mot denna bakgrund är det väsentligt att ha ett offensivt och framåtriktat förhållningssätt för att nå bästa möjliga arbetsmiljö.

Såväl i det fackliga vardagsarbetet på skilda nivåer som hos företagsledningarna växer insikten att arbetsmiljön i vid bemärkelse är en väsentlig, långsiktig konkurrensfaktor. Många exempel finns på att ett systematiskt arbetsmiljöarbete, inriktat på det friska i företaget och med aktivt engagemang från såväl företagsledning som enskilda medarbetare, ger både medarbetarna och verksamheten ökad motivation och produktivitet.

Den ökande internationaliseringen innebär behov av samordning och kunskap över gränserna, men också ökande möjligheter att finna och ta tillvara goda exempel och bra lösningar inom andra driftsenheter än den egna.

De senaste tio åren har ohälsa orsakad av psykiska och sociala faktorer ökat markant. Relationer mellan medarbetare, och mellan chef och medarbetare, samt arbetsorganisationen och inte minst stress har blivit alltmer viktiga arbetsmiljöfaktorer. Pressen på de anställda både vad avser kompetens och produktivitet har ökat markant. Också yrkesgrupper som för kort tid sedan inte ansågs vara utsatta för alltför stora arbetsmiljörisker har drabbats. Chefer

på skilda nivåer är en sådan grupp. Goda exempel finns dock på förebyggande arbete även med dessa nya utmaningar.

Erfarenheterna av projektet visar att på flera delområden inom arbetsmiljön har viss förbättring och aktivitetsökning skett, men det fordras kraftigt ökade fackliga initiativ på ett antal områden.

Sammanfattningsvis bör man, för att följa i projektets fotspår, verka för ett systematiskt, långsiktigt arbete som i första hand utgår från det som är bra och friskt i företaget. Vidare att man tar del av varandras erfarenheter i det internationella arbetet. För att i praktiken göra detta möjligt fordras väl utvecklade nätverk där man informerar varandra om vad som pågår och hur man gör.

Det systematiska arbetet ska naturligtvis ta ett helhetsgrepp på arbetsmiljön på berörd nivå. Mot bakgrund av hittills vunna erfarenheter är det dock oerhört viktigt att speciellt fokusera på de psykiska och sociala aspekterna.

En viktig del i det systematiska arbetet är att klimatundersökningar avseende arbetsmiljön görs med jämna intervall. Med dessa som grund kan handlingsplaner utformas för att utveckla miljön. Den högsta företagsledningens engagemang är viktigt för att nå bra resultat. Personalekonomisk redovisning är ett bra instrument för att kunna beskriva de ekonomiska effekterna av en god arbetsmiljö.

God kompetens är avgörande för bra resultat även i arbetsmiljöarbetet. Erfarenheterna från projektet visar att här finns mycket att göra såväl på koncernnivå som inom företagen. IN kommer att initiera utbildning för arbetsmiljöansvariga/koordinatorer inom EWC baserat på vunna erfarenheter inom projektet. Ett utbildningspaket kommer att framställas.

IN har vidare ambitionen att stödja förbunden i att utveckla kontakterna med EWC. Exempel på sådant stöd är uppmaningen att utse arbetsmiljöansvariga/koordinatorer samt att verka för större engagemang kring arbetsmiljöfrågorna inom de europeiska och internationella fackliga federationerna.

Ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete fordrar även att det integreras som en naturlig del i det dagliga arbetet. Alltför ofta hanteras arbetsmiljöverksamheten som "en sidovagn" till den vardagliga, löpande verksamheten. Ur fackligt perspektiv är det angeläget att

även behandla arbetsmiljöaspekter som en naturlig del av allt förhandlingsarbete som berör organisationsförändringar och liknande. En konsekvensanalys ur arbetsmiljösynpunkt ska alltid tillhöra förhandlingsunderlaget.

För att nå överenskommelser om effektiva rutiner på skilda nivåer fordras kollektivavtal och arbetsmiljöpolicies. Det är en angelägen facklig uppgift att initiera dessa typer av partsgemensamma överenskommelser.

Som ett resultat av projektet har ett "Underlag för Handlingsprogram" utarbetats. Ett underlag, som redovisar vilka områden man i första hand bör fokusera på vid utveckling av den psykiska och sociala arbetsmiljön. Dessutom redovisas vad man på skilda nivåer bör fokusera på i det fackliga arbetet. Underlaget är i första hand avsett för beslut om konkreta aktiviteter inom INs medlemsförbund.