

**PYSAM**Nordiska Metalls projekt
för god psykisk och social arbetsmiljö

DISKUSSIONSUNDERLAG

ARBETSMILJÖBAROMETER

med fokus på det psykiska och sociala
samspelet på arbetsplatsen

Nordiska Metall tar temperaturen på den psykiska och sociala arbetsmiljön inom nordisk metallindustri. Nordiska fackliga företrädare i europeiska företagsråd (EWC) samt lokala fackliga företrädare på arbetsplatser inom de koncerner där dessa företagsråd verkar, har under hösten 2004/våren 2005 redovisat sin uppfattning om hur den psykiska och sociala arbetsmiljön är inom koncernen respektive på arbetsplatsen, och hur arbetsmiljöarbetet sker. Redovisningen har skett i enkätform. Genom *ARBETSMILJÖBAROMETERn* redovisas resultatet.

ARBETSMILJÖBAROMETERn innehåller en sammanfattning av de tendenser vi tycker oss kunna skönja i undersökningen, men också en redovisning av resultatet i sin helhet. De scenarier som redovisas kommer att följas upp och kompletteras under de tre kommande åren så att det blir möjligt att följa den utveckling och de förändringar som troligen kommer att ske.

Detta dokument utgör underlag för fackliga diskussioner utifrån resultatet av 2005 års *ARBETSMILJÖBAROMETER*.

ARBETSMILJÖBAROMETERn återfinns på www.nordiskametall.org

Frågor

att diskutera utifrån de tydliga tendenser som redovisas i **ARBETSMILJÖBAROMETERN**

I *Arbetsmiljöbarometern* behandlas områden som ledarskap/chefskap, klimatundersökningar, jämställdhet, organisationsutveckling, inflytande, friskvård, arbetssätt, arbetsorganisation, förändringsprocesser, individ- och grupputveckling, arbetstider och mångfald.

1. Vad menar vi - i vårt företag/koncern/EWC - då vi diskuterar den psykiska och sociala arbetsmiljön?
 - Innebär begreppet flera eller andra områden än de ovan nämnda?
2. Inom ca hälften av koncernerna ingår den psykiska och sociala arbetsmiljön i koncernens arbetsmiljöpolicy.
 - Hur får vi upp den psykiska och sociala arbetsmiljön på dagordningen och utvecklar arbetsmiljöpolicyen inom fler koncerner?
 - Hur ökar vi fokus också på organisationsutveckling?
 - Behöver vissa områden prioriteras?
3. Enbart inom var tionde koncern är arbetsmiljöverksamheten reglerad i EWC-överenskommelsen.
 - Kan vi utveckla dessa överenskommelser - för att få med arbetsmiljön i allmänhet, och den psykiska och sociala arbetsmiljön i synnerhet?
4. Det är väsentligt vanligare att den psykiska och sociala arbetsmiljön ingår i arbetsmiljöpolicyen inom företagen - detta betyder ett konkret, aktivt arbete på arbetsplatsen inom huvudsakligen områdena friskvård, jämställdhet och chefsutveckling.
 - Hur ökar vi fokus på organisationsutveckling och arbetssätt?

5. Arbetsmiljöpolicyn anses vara förhållandevis dåligt förankrad hos medarbetarna ute i organisationen, men också hos linjecheferna.
 - Hur förbättrar vi förankringen?

6. Konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser ur arbetsmiljösynpunkt förekommer endast inom var tredje eller var fjärde koncern och i ungefärligen samma utsträckning på företagen - i första hand görs analyser när det gäller den fysiska arbetsmiljön. Analyser förekommer sällan vid övergripande organisationsförändringar eller vid förändrade system och rutiner.
 - Hur kan vi få fler beskrivningar gjorda med inriktning på den psykiska och sociala arbetsmiljön?

7. Kvaliteten på beskrivningar och analyser anses genomgående vara mycket låg.
 - Vissa skillnader redovisas mellan förhållandet på koncernnivå respektive företagsnivå. Hur kan vi förklara detta?
 - Hur förbättrar vi kvaliteten på beskrivningar och analyser?
 - Hur får vi ökad facklig medverkan i arbetet?

8. Arbetsmiljöaspekter i anslutning till information och samråd mellan parterna, såväl på koncernnivå som på företagen, förekommer huvudsakligen vid förändrad bemanning, köp/försäljning/utlokalisering av hela eller delar av företag samt vid anskaffning av ny utrustning, maskiner etc.
 - Hur ökar vi aktiviteten för att få in psykiska och sociala arbetsmiljöaspekter vid information, samråd och förhandling?
 - Hur förbättrar vi samverkan mellan chef och medarbetare?

9. Inom företagen utnyttjas extern kompetens i stor utsträckning då det gäller att ge psykiskt och socialt stöd till enskilda, ge friskvård samt vid klimatomätningar. Det är anmärkningsvärt få som utnyttjar extern kompetens i samband med organisationsutveckling.
 - Hur får vi större bredd på utnyttjandet av extern kompetens när behov föreligger?
 - Hur främjar vi samverkan med extern kompetens såsom t ex företagshälsovård och försäkringskassa?

10. Kompetensen för att kunna bedriva ett ansvarsfullt arbetsmiljöarbete utifrån psykiskt och socialt perspektiv bedöms genomgående som synnerligen bristfällig - bäst kompetens anses de fackligt förtroendevalda ha.
- Hur får vi en förbättrad kompetensutveckling för såväl chefer som för förtroendevalda och anställda i övrigt?
 - Vilka kompetensområden är viktigast för respektive målgrupp?
11. Ca 15 % av koncernerna och företagen är certifierade avseende arbetsmiljön (genom OHSAS 18001 eller liknande).
- Är det möjligt att få certifiering på ungefärligen samma nivå som när det gäller produkter och yttre miljö?
 - Om verksamheten inte är certifierad, hur sker fortlöpande utvärdering av den psykiska och sociala arbetsmiljön?
 - Hur kan det förebyggande arbetet utvecklas?
 - Hur kan det "efterhjälpande" arbetet (t ex rehabilitering och krisstöd) utvecklas?
12. Det partsgemensamma samarbetet bör förbättras.
- Vilka förändringar erfordras?
13. Det interna fackliga samarbetet behöver utvecklas. Härmed avses både samverkan mellan de lokala facken på en enskild arbetsplats, samverkan på koncernnivå, samt samverkan mellan koncernfacken och EWC.
- Hur får vi detta till stånd?
14. Hur utvecklar vi på bästa sätt ett nordiskt fackligt samarbete på koncern- och företagsnivå inom arbetsmiljöområdet utifrån ett gemensamt nordiskt perspektiv?
15. Är det realistiskt att tro att det med framgång skulle kunna gå att upprätta och använda ett fackligt nordiskt nätverk med medlemmar från koncerner som verkar inom industrisektorn, för att t ex sprida exempel på framgångsrika insatser inom arbetsmiljöområdet?