

ENKÄT

Till

Dig, som är nordisk ledamot i Europeiska företagsråd (EWC) inom metallsektorn

PYSAM-projektet

ett Nordiska Metall projekt för god psykisk och social arbetsmiljö

Enkät A

för kartläggning av arbetet med den psykiska och sociala arbetsmiljön inom berörda koncerner

Denna enkät besvaras av Dig som är ledamot i EWC.

Enkäten berör förhållandena inom det EWC där du är verksam och ansvarig, samt övergripande rörande förhållandena inom koncernen.

Vi – Nordiska Metall – får även hemställa att du medverkar till att den bilagda enkäten – **Enkät B** – sänds vidare till förtroendevalda vid de företag och arbetsställen inom Norden – inom metallsektorn - där koncernen är verksam. Det är viktigt att enkät B inte endast besvaras av fackliga förtroendevalda vid det företag där du är verksam.

Finns det flera lokala fackliga organisationer vid ett enskilt företag är vi tacksamma om du sänder vidare **Enkät B** till samtliga även om vi önskar **ett gemensamt svar** från de förtroendevalda vid varje företag/arbetsställe.

Basinformation:

Internationell koncern;

.....

Ange om möjligt samtliga företag inom koncernen (inom metallsektorn);

.....

.....

Ort varifrån denna rapport sänds;

.....

Land varifrån denna rapport sänds;

.....

Länder där EWC är verksamt;

.....

.....

.....

Antal anställda i koncernen;

.....

Varav tjänstemän;

.....

ja nejKoncernen (flertalet företag) är ISO-certifierat, t ex 9001,
avseende produktkvalitet;Koncernen (flertalet företag) är ISO-certifierat, t ex 14001,
avseende yttre miljö;Koncernen (flertalet företag) är certifierat avseende arbetsmiljö,
t ex OHSAS 18001;

Förekommer personalekonomisk redovisning på koncernnivå?

Ange Ditt namn, adress, telefonnummer och e-mailadress, samt vilket fackförbund du
representerar;

.....

.....

Ange även namn, adress, telefonnummer och e-mailadress till eventuell arbetsmiljöansvarig
inom EWC;

.....

Arbetsmiljöarbetet inom EWC

Fråga 1:

ja

nej

Är ARBETSMILJÖ ett sakområde som brukar behandlas och diskuteras inom EWC?

Om svaret är ja:

Ingår även den psykiska och sociala arbetsmiljön (ex. arbetsorganisation, arbetstider, arbetsklimat, ledarskap, friskvård, inflytande, jämställdhet)?

Är området ARBETSMILJÖ specificerat i EWC-överenskommelsen?

Om svaret är ja:

På vilket sätt är denna skrivning formulerad? (Bifoga gärna överenskommelsen)

.....

Fråga 2:

ja

nej

Finns det inom koncernen ett s k internationellt ramavtal?

Om svaret är ja:

Har EWC varit med och förhandlat fram detta avtal?

Om svaret är ja – bifoga gärna avtalet

Om svaret är ja och avtalet ej bifogas;

Ingår skrivningar om den psykiska och sociala arbetsmiljön i avtalet?

Om svaret är nej:

Pågår förhandlingar/överläggningar kring ett avtal

I hur hög grad är denna policy förankrad ute i organisationen? (Sätt kryss på linjerna nedan)

Förankring bland linjechefer: Obefintlig-----Mycket god
1 2 3 4 5

Förankring bland medarbetare: Obefintlig-----Mycket god
1 2 3 4 5

Utvärderas/revideras denna policy? ja nej vet ej

Om svaret är ja
– hur ofta sker utvärdering/uppföljning/revision?

- Varje år eller oftare
- Vartannat till vart femte år
- Mer sällan

Fråga 4: ja nej vet ej
Tar koncernledningen del i arbetsmiljöarbetet?

Om svaret är ja:

På vilket sätt sker detta?

- På koncernledningsmöten
- I partsgemensamt arbete
- I koncernstyrelsen
- Vid årlig genomgång enligt OHSAS
- Annat

.....

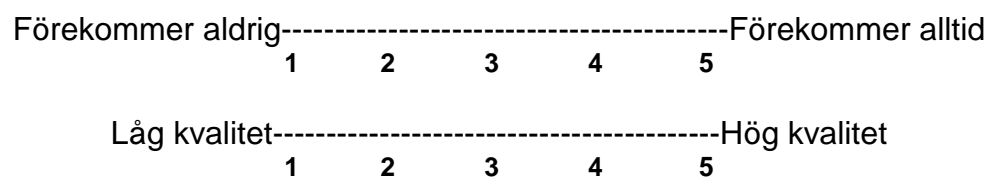
.....

Utveckling och förhandlingar

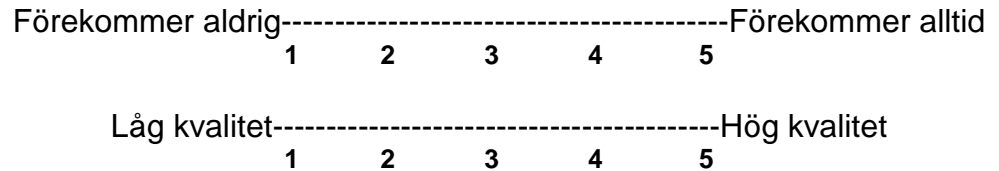
Fråga 5:

Bedöm både förekomsten av och kvaliteten på konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser när följande förändringar sker (på koncernnivå):
(Sätt kryss på linjerna nedan.)

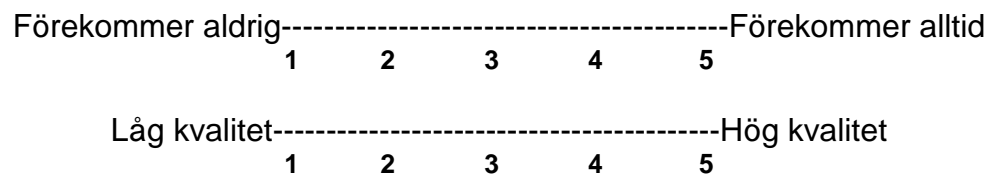
- Vid övergripande organisationsförändring;



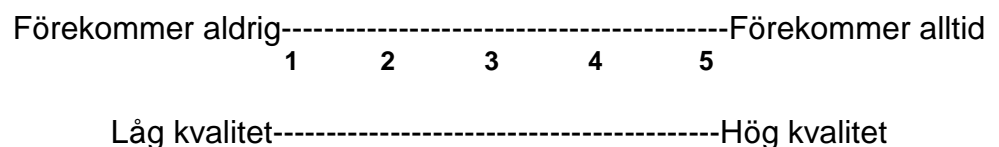
- Vid förändrade system och rutiner;



- Vid rationaliseringar;



- Vid köp/försäljning/utlokalisering av hela eller del av företag;



1 2 3 4 5

- Vid förändrad bemanning;

Förekommer aldrig-----Förekommer alltid
1 2 3 4 5

Låg kvalitet-----Hög kvalitet
1 2 3 4 5

- Vid ny utrustning, maskiner etc;

Förekommer aldrig-----Förekommer alltid
1 2 3 4 5

Låg kvalitet-----Hög kvalitet
1 2 3 4 5

ja ibland nej

Tar man i dessa beskrivningar/värderingar/analyser hänsyn till jämställdhetsaspekten?

Medverkar de fackliga organisationerna till att utforma dessa konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser?

Fråga 6:

Hur ofta behandlas arbetsmiljöaspekter i anslutning till information och samråd mellan parterna:
(Sätt kryss på linjerna nedan.)

- Vid övergripande organisationsförändring;

Förekommer aldrig-----Förekommer alltid
1 2 3 4 5

- Vid förändrade system och rutiner;

Förekommer aldrig-----Förekommer alltid
1 2 3 4 5

- Vid rationaliseringar;

Förekommer aldrig-----Förekommer alltid
1 2 3 4 5

- Vid köp/försäljning/utlokalisering av hela eller del av företag;

Förekommer aldrig-----Förekommer alltid
1 2 3 4 5

- Vid förändrad bemanning;

Förekommer aldrig-----Förekommer alltid
1 2 3 4 5

- Vid ny utrustning, maskiner etc;

Förekommer aldrig-----Förekommer alltid
1 2 3 4 5

Fråga 7:

ja nej

Bedrivs det ett psykiskt och socialt arbetsmiljöarbete på koncernnivå?

Om svaret är nej; Hoppa över fråga 8 och gå direkt till fråga 9

Fråga 8:

Vilka effekter har detta arbetsmiljöarbete hittills givit? (Sätt kryss på linjerna nedan.)

- Större medvetenhet bland medarbetarna om arbetsmiljöns betydelse för ett gott arbetsliv – en god balans i livet;

Ingen effekt-----Mycket stor effekt
1 2 3 4 5

- Aktivare diskussioner och större engagemang om arbetslivets villkor;

Ingen effekt-----Mycket stor effekt
1 2 3 4 5

- Mera kompetenta och aktiva chefer;

Ingen effekt-----Mycket stor effekt
1 2 3 4 5

- Mera kompetenta och aktiva fackligt förtroendevalda;

Ingen effekt-----Mycket stor effekt
1 2 3 4 5

- Mera kompetenta och aktiva medarbetare i övrigt;

Ingen effekt-----Mycket stor effekt
1 2 3 4 5

- Bättre samarbete bland medarbetarna;

Ingen effekt-----Mycket stor effekt
1 2 3 4 5

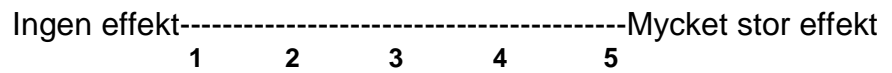
- Minskad förekomst av mobbing och trakasserier;

Ingen effekt-----Mycket stor effekt
1 2 3 4 5

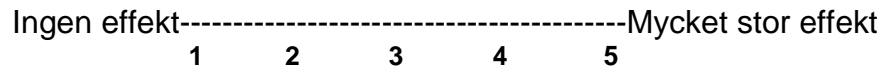
- Ökad medvetenhet om jämställdhetens betydelse;

Ingen effekt-----Mycket stor effekt
1 2 3 4 5

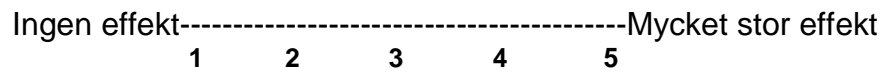
- Ökad arbetstillfredsställelse;



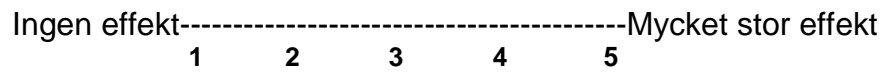
- Minskad stress;



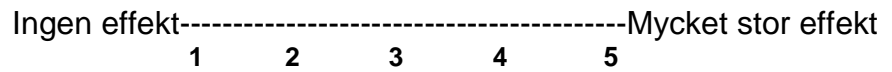
- Färre anmälda arbetsskador;



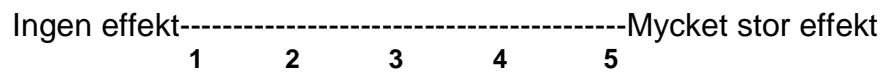
- Färre sjukdagar av psykiska och sociala skäl – långtidssjukvaro;



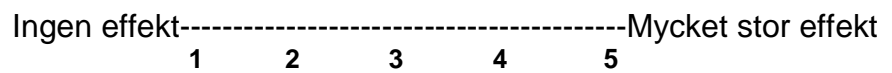
- Färre förtidspensionerade av psykiska och sociala skäl;



- Lägre personalomsättning;



- Mera aktiv rehabilitering;



- Annat;

.....
.....
.....

Fråga 9:

Ange inom vilka områden det finns mål formulerade för att inom 1-3 års sikt uppnå:
Kryssa dessutom för de områden där arbetet påbörjats.

| | Mål finns | Arbetet påbörjat |
|--|--------------------------|--------------------------|
| • Större medvetenhet bland de anställda om arbetsmiljöns betydelse för ett gott arbetsliv | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Aktivare diskussioner och större engagemang om arbetslivets villkor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Bättre samarbete bland de anställda | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Motverka mobbing och trakasserier | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Ökad jämställdhet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Ökad arbetstillfredsställelse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Motverka stress | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Färre anmälda arbetsskador | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Färre sjukdagar – korttidssjukvaro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Färre sjukdagar – långtidssjukvaro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Färre förtidspensionerade av sjukskäl | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Lägre personalomsättning | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Mera aktiv rehabilitering | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Kompetensutveckling av chefer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Kompetensutveckling av fackligt förtroendevalda | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Kompetensutveckling av övriga anställda | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Genomförande av årliga klimatmätningar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Konsekvensbeskrivningar innan beslut fattas om större förändringar i organisationen och för enskilda medarbetare | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Annat..... | | |
| | | |

Goda exempel

Fråga 10:

Sänd som bilaga med minst ett exempel på framgångsrikt arbetsmiljöarbete på koncernnivå – beskriv såväl hur arbetet gått till som vilka effekter som uppnåtts.

Exemplet/len kommer att användas för utveckling av ett konstruktivt arbetsmiljöarbete. Detta medför att det kommer att redovisas och spridas på olika sätt. Därför är det viktigt att du **anger om företagsnamnet får återges i vidareinformationen eller om exemplet ska behandlas neutralt.**

Denna fråga ställs även i enkäten till de enskilda företagen/arbetsställena.

Enkäten insändes senast den 15 november 2005 skriftligen via brev eller e-mail till

NORDISKA METALL, 105 52 Stockholm, Sverige alternativt

anna-lena.borgo.etaat.fk@metall.se

TACK för din medverkan!

Nordiska Metall

Anna-Lena Börgö Etaat
Nordisk ombudsman

Runo Carlsson
Projektledare
Tel +46 8 65 510 65