



IN

INDUSTRIANSTÄLLDA I NORDEN
POHJOISMAIDEN TEOLLISUUSTYÖNTEKIJÄT

ENKÄT A 2007

Till

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

PYSAM-projektet

**ett projekt för god psykisk och social arbetsmiljö, genomfört av
Industrianställda i Norden, IN**

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 – Industrianställda i Norden, IN – får även hemställa att du medverkar till att
den bilagda enkäten – **Enkät B** – sänds vidare till förtroendevalda vid de företag
och arbetsställen inom Norden 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 och branscher inom koncernen

.....

.....

Ort varifrån denna rapport sänds;

.....

Land varifrån denna rapport sänds;

.....

Länder där EWC är verksamt;

.....

.....

.....

Antal anställda i koncernen;

.....

Varav tjänstemän;

.....

ja nej

Koncernen (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 innehållande skrivningar om arbetsmiljön?

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

Förankring bland linjechefer: god Obefintlig-----Mycket

1 2 3 4 5

Förankring bland medarbetare: god Obefintlig-----Mycket

1 2 3 4 5

ja nej vet ej

Utvärderas/revideras denna policy?

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;

Förekommer aldrig	-----	Förekommer alltid
1	2 3 4	5
Låg kvalitet	-----	Hög kvalitet
1	2 3 4	5

- Vid förändrade system och rutiner;

Förekommer aldrig	-----	Förekommer alltid
1	2 3 4	5
Låg kvalitet	-----	Hög kvalitet
1	2 3 4	5

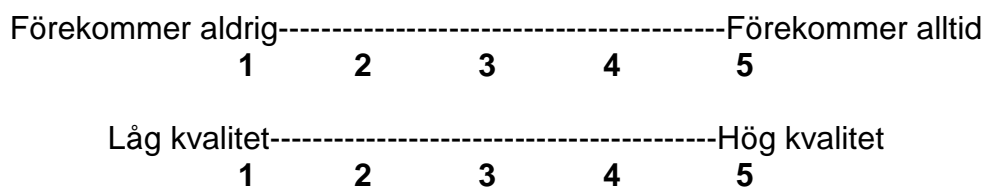
- Vid rationaliseringar;

Förekommer aldrig	-----	Förekommer alltid
1	2 3 4	5
Låg kvalitet	-----	Hög kvalitet
1	2 3 4	5

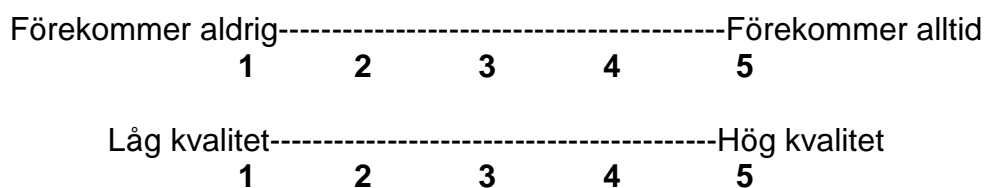
- Vid köp/försäljning/utlokalisering av hela eller del av företag;

Förekommer aldrig	-----	Förekommer alltid
1	2 3 4	5
Låg kvalitet	-----	Hög kvalitet
1	2 3 4	5

- Vid förändrad bemanning;



- Vid ny utrustning, maskiner etc;



ja ibland nej

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

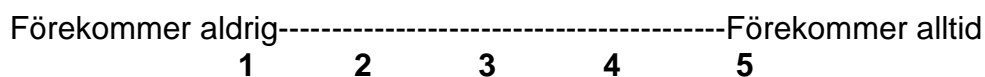
Medverkar de fackliga organisationerna till att utforma dessa konsekvensbeskrivningar/riskvärderingar/riskanalyser?

Fråga 6:

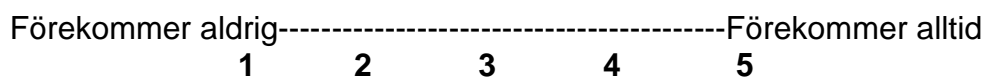
Hur ofta behandlas arbetsmiljöaspekter i anslutning till information och samråd mellan parterna:

(Sätt kryss på linjerna nedan.)

- Vid övergripande organisationsförändring;



- Vid förändrade system och rutiner;



- 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;

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

- Minskad stress;

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

- Färre anmälda arbetsskador;

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

- Färre sjukdagar av psykiska och sociala skäl – långtidssjukvaro;

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

- Färre förtidspensionerade av psykiska och sociala skäl;

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

- Lägre personalomsättning;

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

- Mera aktiv rehabilitering;

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

- 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 12 april 2007 skriftligen via brev eller e-mail till

INDUSTRIANSTÄLLDA I NORDEN, 105 52 Stockholm, Sverige alternativt

albe@nordic-in.org

TACK för din medverkan!

Industrianställda i Norden, IN

Anna-Lena Börgö Etaat
Nordisk ombudsman

Runo Carlsson
Projektledare
Tel +46 8 65 510 65