



Fem år med OSA-föreskrifterna

– erfarenheter från skyddsombud och
anställda i Sacos förbund

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	4
Fokusgrupperna	5
Synpunkter på föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö	6
Hur fungerar OSA i arbetsmiljöarbetet – positivt och negativt	6
Tillämpningen av OSA-föreskrifterna	8
Stöd och utbildning för tillämpningen av OSA-föreskrifterna	13
Övriga reflektioner	15
Önskemål om förändringar i föreskrifter och kontroll	16
Slutsatser	19
Bilaga frågor	22

5 år med OSA-föreskrifter

– erfarenheter från skyddsombud och anställda i Sacos förbund

Karin Fristedt

© Saco 2021

www.saco.se

Sammanfattning

Kortfattade erfarenheter

Föreskrifterna behöver användas på alla nivåer i organisationen, inte bara strategiskt/som policy på HR-nivå utan även lokalt, för att få en fungerande dialog om arbetsmiljö i praktiken.

Föreskrifterna används alltför lite förebyggande och alltför mycket efterhjälpande, dvs. när något redan har hänt (exempelvis kränkande särbehandling).

Föreskrifterna används alltför lite ur ett organisatoriskt perspektiv och i stället ur ett individperspektiv (exempelvis vid ohälsosam arbetsbelastning).

En tydligare koppling efterfrågas mellan föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Bland annat saknar man tydlighet i krav på undersökning, åtgärder och framför allt uppföljning.

Det blir för få konsekvenser om man missköter sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Mer tillsyn och en utredning av sanktionsavgifter efterfrågas.

Chefen behöver goda förutsättningar för att bedriva ett bra arbetsmiljöarbete, där OSA ingår. Sådana förutsättningar omfattar bland annat ett tydligt uppdrag där ansvar, befogenheter och resurser hänger ihop och där antalet anställda per chef är rimligt. Även stöd, kunskap och särskilt tid, som ofta är en bristvara, behövs för att driva arbetsmiljöarbetet som en del av verksamheten.

Det behövs mer konkret information om **hur** man omsätter föreskrifterna. Många framför att föreskrifterna huvudsakligen är bra och ganska tydliga i **vad** man ska göra. Däremot upplever många att det är svårare när detta ska omsättas i verkligheten. Mer stöd i hur man kan tillämpa föreskrifterna i praktiken behövs, för både chefer och skyddsombud.

Inledning

När föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) beslutades år 2015 och trädde i kraft 2016 var detta ett efterlängtat beslut som Saco och Sacos förbund arbetat för under en lång tid.

Föreskrifter som tydligare omfattade delar av den psykosociala arbetsmiljön hade diskuterats länge och nu kom de äntligen på plats. I samband med föreskrifternas ikraftträdande skedde en omfattande informations-satsning från Arbetsmiljöverket och framför allt från arbetsmarknadens parter där ett stort antal utbildningar och informations- och utbildningsmaterial av varierande slag skapades. Intresset och uppmärksamheten kring föreskrifterna var stora och förväntningarna likaså. Efter 5 år är det nu mycket intressant att se hur föreskrifterna uppfattas i praktiken. Arbetsmiljöverket har påbörjat en utvärdering av OSA-föreskrifterna och Saco bidrar till den med denna rapport.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (AFS 2015:4) gäller från och med den 31 mars 2016. De reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Föreskrifterna förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare har ansvar att bedriva. I 9–14 § lyfts specifikt de tre sakområdena arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Fokusgrupperna

Samtal med Sacos förbunds anställda och förtroendevalda

Denna rapport bygger huvudsakligen på ett antal fokusgrupper och samtal som skett med Sacos förbunds anställda och förtroendevalda/ skyddsombud.

Informationen som presenteras i denna rapport har tagits fram genom en större fokusgrupp med förbundsanställda (12 personer) och ytterligare tre fokusgrupper med huvudsakligen förtroendevalda/skyddsombud (3–4 deltagare per tillfälle). Varje gruppsamtal tog två timmar och genomfördes under våren 2021. Gruppsamtalen genomfördes via Teams. Samtliga samtal spelades in, men inspelningarna har raderats i samband med skrivandet av denna rapport. Utöver detta har skriftliga synpunkter inkommit från ett tiotal förbund.

Syftet med samtalen var att samla in kvalitativ information om framför allt skyddsombudens/förtroendevaldas erfarenheter av att använda sig av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. I samtal går det att gå djupare in i en frågeställning än inom ramen för till exempel en enkät.

En begränsning med undersökningen är att det är svårt att generalisera resultaten. Det är ett begränsat antal skyddsombud/förtroendevalda och arbetsmiljöansvariga förbundsanställda och de kan ha erfarenheter och egenskaper som gör att de inte är representativa för gruppen. Förbunden har fått anmäla lämpliga skyddsombud och arbetsmiljöengagerade förtroendevalda till gruppsamtalen. Flertalet av förbunden har deltagit. Skyddsombuden kommer från olika delar av landet och gruppen har en jämn könsfördelning. Skyddsombud i privat sektor är tyvärr något få.

Den inledande frågeställningen har varit öppen och samtalen har utvecklat sig utifrån deltagarnas erfarenheter. Diskussionerna har varit breda och omfattat hur man ser på föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, i vilken grad det finns kännedom om dem och hur de används i arbetsmiljöarbetet. Gruppdeltagarna har också fått diskutera hur de ser på de olika delarna av föreskrifterna (paragrafer) och i vilken grad de är användbara, enkla eller svåra att omsätta. Det är gruppdeltagarnas uttalanden som finns med i citatform i rapporten

Det fanns ett antal nedskrivna frågor som vi ville få belysta i samtalen. Samtliga frågor har dock inte diskuterats i alla grupper. Frågeställningar som låg till grund för samtalen finns i bilaga.

Synpunkter på föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

Hur fungerar OSA i arbetsmiljöarbetet – positivt och negativt

Positiva synpunkter

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har varit och är mycket viktiga för Sacos förbund, dess förtroendevalda och medlemmar. Huvudingången från Sacos förbund är att de är väldigt nöjda med att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö infördes för drygt fem år sedan. Man anser att föreskrifterna har hjälpt till att uppmärksamma och tydliggöra organisatoriska och sociala aspekter av arbetsmiljön. Man påpekar att föreskrifterna har gett skyddsombuden ett nytt verktyg att i samverkan lyfta och peka på dessa frågor och att det nu faktiskt finns utskrivna skyldigheter på området.

Det uppfattas som föreskrifter vars språk, begrepp och definitioner kan belysa tjänstemännens/akademikernas verklighet och vara användbara i detta sammanhang. Den gör ett bättre försök att spegla akademikernas vardag än många andra föreskrifter.

”Jag vet inte hur jag skulle klara mig utan OSA-föreskriften.”

Ytterligare positiva synpunkter är att föreskrifterna trots allt är relativt begränsade och tydliga, de följer en röd tråd och är som helhet jämförelsevis enkla att förstå beträffande **vad** som ska göras. Föreskrifterna uppfattas som förhållandevis pedagogiska i sin utformning. OSA-föreskrifterna ger stöd för att lyfta viktiga organisatoriska utmaningar då föreskrifterna sammanfattar skyldigheter och utgör en sorts checklista. Därmed har en del av det som redan gjordes innan inlemmats i en struktur som tydliggör vad som eventuellt saknas. På så sätt blir det ett stöd för fortsatt arbete. Föreskrifternas införande har lett till att många har gått arbetsmiljöutbildning, både skyddsombud och chefer och det finns en ökad kunskap om området jämfört med innan föreskrifterna.

OSA-föreskrifterna har alltså hjälpt till att synliggöra och rikta mer uppmärksamhet på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De ger stöd vad gäller att föra upp angelägna frågor på agendan på såväl lokal som central nivå. En del av respondenterna framför en förbättrad dialog och ökad förståelse för organisatorisk och social arbetsmiljö bland både chefer och skyddsombud som ett av resultaten. Dock varierar det stort i vilken grad man bedömer att OSA-paragraferna faktiskt används och vilka av dem som används.

Vissa påpekar att paragraferna om kränkande särbehandling är de som fått störst genomslag med rutiner och ökat antal utredningar. Många uttrycker att föreskrifterna framför allt är ett viktigt stöd för skyddsombud i arbetet med arbetsbelastningsfrågor. Flera förbund och skyddsombud lyfter särskilt 10 § om arbetsbelastning, som man menar underlättar diskussioner och som exempelvis har lett till framtagandet av prioriteringslistor hos vissa arbetsgivare.

Vissa påtalar att det nu är fler arbetsgivare som sätter upp mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Frågor har också vävts in i arbetsmiljöenkäter och skyddsronder för att i högre grad undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Från att tidigare haft fokus på fysisk arbetsmiljö, är det nu fler av dessa perspektiv som undersöks systematiskt.

Negativa synpunkter

Samtidigt framkommer mycket kritik på alla dessa nämnda områden från många av deltagarna i samtalen (vi återkommer till de enskilda paragrafernas användbarhet senare). Trots framstegen framkommer att samtalsdeltagarna, både på förbunden och skyddsombud/förtroendevalda, upplever att kunskapen om OSA fortfarande är alltför begränsad. De flesta arbetsgivare vet att OSA-föreskrifterna finns, men kunskaper om innehåll och insikter i hur den ska användas, brister fortfarande på många arbetsplatser. En vanlig kommentar är "Arbetsgivarna har förstått att de ska använda OSA men de förstår inte **hur** man ska omsätta föreskriften". Utöver detta bedöms kunskapen om föreskrifterna fortfarande vara låg bland arbetstagare som inte är förtroendevalda.

Det finns en tydlig frustration bland våra arbetsmiljöengagerade över att vi fortfarande inte har kommit längre i implementeringen av föreskrifterna efter fem år. På frågan om OSA används i arbetsmiljöarbetet, dristar sig vissa till att svara "mer nej än ja". Man menar att mycket av verksamheterna rullar på som tidigare utan några direkta förändringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vi har dessutom fått kommentarer om att i små organisationer/företag är det huvudsakligen systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) som prioriteras.

"Man är bra på att undersöka och riskbedöma. Resten är man inte lika bra på."

"Gällande krav och resurser i balans skulle jag säga att arbetsgivare ibland känner till att det finns en OSA, få verkar ha läst den, tveksamt om någon gör en analys huruvida arbetsuppgifterna behöver påverkas."

”Det finns en större medvetenhet hos arbetsgivaren om att föreskriften finns. Att diskutera mål med sin personal har blivit mer vanligt. När arbetsgivaren därefter planerar sin verksamhet gör dock man oftast som vanligt dvs. föreskriften är redan lagd på hyllan. Man förstår vanligen nog att man borde göra något/göra något mer men man har ingen aning om hur. Tidspressen gör att det vanligaste är att man bara kör vidare med det man har och då uteblir förändringen.”

Chefsmedlemmar

Vi har även fått återkoppling beträffande gruppen chefsmedlemmar.

Även här finns blandade erfarenheter: allt från att det inte görs något systematiskt arbete med OSA för chefer och att OSA betyder väldigt lite på ledningsnivå, till att OSA har inneburit att arbetsgivare nu genomför OSA-enkäter och har en längre genomgång med chefer.

Erfarenheten är att OSA implementeras/används mer sällan för chefer än för medarbetare. Det finns dock goda exempel där så sker och föreskrifterna innebär ett stöd i att lyfta viktiga organisatoriska utmaningar även för chefer.

Det är inte ovanligt att chefer sällan har arbetsplatsträffar (APT), men det finns exempel på att OSA även bidragit till en ökad förekomst av APT på chefsnivå.

Tillämpningen av OSA-föreskrifterna

Vi bad om gruppdeltagarnas reflektioner kring tillämpningen av OSA-föreskrifterna, hur man ser på olika paragrafer och vad man ser för svårigheter.

En återkommande reflektion är att man upplever att OSA-föreskrifterna i högre grad användas som ett strategiskt verktyg på central nivå än ett praktiskt verktyg på lokal nivå. OSA har i vissa organisationer blivit en föreskrift som finns på central HR-nivå, där man skriver policyer och skapar rutiner, men den når inte ut på den lokala nivån som operativ. Många påtalar att det upplevs svårt att ta vissa paragrafer från den övergripande och teoretiska till den konkreta och praktiska nivån. Det upplevs alltså som svårt att omsätta den i verkligheten. Detta kan förklara varför vi får kommentarer som att ”OSA har tillämpats väldigt olika i olika delar av organisationen”.

Andra förtroendevalda påtalar att de jobbar bra lokalt, där det lokala skyddsombudet och första linjens chef är överens om problembeskrivningen. Däremot tar det stopp när behov om åtgärder lyfts till högre nivå.

Här följer gruppdeltagarnas kommentarer över enskilda paragrafer:

5 § I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns det regler om arbetsmiljöpolicy, kunskaper och hur arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten. Där finns det också regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna.

Det är positivt att denna paragraf binder ihop OSA med systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är viktigt att paragrafen finns i början av föreskrifterna. Ett återkommande önskemål hos alla deltagarna är dock att OSA och det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver hänga ihop ännu tydligare så att OSA används ihop med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper: 1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning. 2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Paragrafen används av fackliga för att driva på så att chefer går arbetsmiljöutbildning. Används även av chefsmedlemmar själva för att se till att de får ta del av utbildning.

Flera deltagare tycker att kunskapsnivån i dessa frågor blivit mycket bättre hos både skyddsombud och chefer. Andra befinner sig i organisationer där arbetsmiljökunskap inte är prioriterat för cheferna, vilket deltagarna ser som en stor brist som påverkar arbetsmiljöarbetet väsentligt.

Ett annat problem är att omsättningen på chefer (och ibland skyddsombud) är hög. Det tar ett tag innan man som chef inser att man behöver utbildning, sedan ytterligare ett tag att förstå hur man ska omsätta kunskapen och då är det ofta dags för nästa chef. Detta gör att man tappar fart i det långsiktiga arbetsmiljöarbetet.

Den del av paragrafen som inte uppmärksammas så mycket är "Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken". I de allmänna råden framkommer: "Med förutsättningar avses bland annat tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare." Här upplever många av gruppdeltagarna att det brister.

En viktig diskussion som fördes i detta sammanhang handlar om hur chefens mandat ser ut. Våra förtroendevalda återgav upplevelser (huvudsakligen i den offentliga sektorn) av att första linjens chefer ofta inte har tillräckliga mandat att faktiskt besluta över och förändra arbetsmiljön på

arbetsplatsen, dvs. åtgärda problemen. Många beslut som påverkar verksamheten tas längre upp i organisationen, som exempelvis kraven/antalet ärenden eller antalet patienter man ska hinna med. Chefen äger inte frågan om "kraven" men inte heller fullt ut den om "resurserna/pengarna", utan man tilldelas i hög grad en färdig budget. Således, det man kan ändra på är kvalitet, tid, metoder etcetera, men inte de andra parametrarna.

"Ofta hamnar vi direkt i en ekonomisk fråga."

"Vi har inga pengar – end of discussion."

7 § Utöver det som gäller enligt 6 § och 9–14 §§ i dessa föreskrifter ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.

Erfarenheterna varierar stort av i vilken grad det sätts upp mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och i vilken grad arbetstagare och skyddsombud medverkar i arbetet med att ta fram målen, från obefintligt till en aktiv process med hög delaktighet. Det framkommer att ett problem är att de mål som sätts är svåra att utvärdera och mäta. Deltagarna påpekar även att uppföljning inte nämns och att det inte heller finns någon koppling till AFS 2001:1, 11 §, där kraven på regelbunden uppföljning finns. Detta tillägg efterfrågas av gruppdeltagarna.

I det nya förslaget till OSA har det ur dagens 7 § Allmänna råd försvunnit: "En arbetsmiljöpolicy ska finnas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen bör ta sin grund i och vara förenliga med denna." Det vore bra om denna skrivning fick vara kvar, då en tydligare förståelse för det systematiska arbetsmiljöarbetet behövs när man tillämpar OSA-föreskrifterna.

8 § Målen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Paragrafen klargör dokumentationskrav, vilket upplevs som positivt då det underlättar kontinuitet och därmed att driva OSA-frågorna långsiktigt. Det är särskilt viktigt om man vill förstärka kraven på uppföljning.

9 § Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

Denna paragraf, som tar upp vikten av balans mellan krav och resurser, uppfattas som något av en nyckelparagraf. Vissa använder paragraferna

om arbetsbelastning kopplat till arbetstygndsmätningar och det nämns att man har skapat rutiner för hög arbetsbelastning. Flera respondenter påpekar dock att i realiteten visar sig paragrafen inte ge stöd i den omfattning som skulle behövas.

Ett problem som lyfts kopplat till denna paragraf är att arbetsgivare inte undersöker och åtgärdar risker kopplade till arbetsbelastning. Ofta saknas rutiner och strukturer för att fånga upp ohälsosam arbetsbelastning. Undersökningar av balans mellan krav och resurser sker inte alltid i den omfattning som skyddsombuden anser att det skulle behövas. I dagsläget nämns i 9 § allmänna råd att det är viktigt att arbetsgivaren "undersöker och åtgärdar risker kopplade till arbetsbelastning". Det vore önskvärt att det blev ett krav i föreskriftstexten eller att det fanns tydligare koppling till AFS 2001:1 8 §.

En annan problematik som lyfts är hur man ska hantera situationer när nya obalanser uppstår under ett pågående verksamhetsår, vid exempelvis oförutsedda förändringar. Detta lyfts framför allt av respondenter inom region/kommun. Man påpekar att verksamheterna ofta saknar marginaler och när nya behov (krav) uppstår under pågående verksamhetsår hanteras dessa inte i en ny riskbedömning. Det finns helt enkelt ingen resurs att ta till då nya krav uppstår, även om detta innebär ökad arbetsbelastning. Detta leder till att såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet som arbetet med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön fallerar.

"Budget ska hållas till varje pris."

10 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till 1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra, 2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet, 3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur, 4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och 5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet. Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.

Tionde paragrafen uppfattas som användbar utifrån de arbetsmiljöutmaningar som finns för förbundens yrkesgrupper. Arbete med denna paragraf kan dels skapa samsyn kring vad som gemensamt är prioriterat, dels vara ett stöd för individen när hen ska prioritera inom givna ramar. Exempelvis 10 § punkt 4 fungerar både för gruppen och som stöd för individen och har hos vissa arbetsgivare lett fram till prioriteringslistor. När skyddsombud har lagt begäran om arbetsmiljöåtgärd, 6.6 a, kopplat till OSA, framkommer det att det framför allt är 10 § man har haft nytta av.

Det är dock fler som påpekar att paragrafen används ur ett individperspektiv i enskilda samtal med chefen när arbetsbelastningen blir för hög, än de som påtalar användning på grupp- och organisationsnivå.

Samtidigt framgår det tydligt att 10 § sticker ut när det gäller svårigheter i tillämpningen. Arbetsbelastning och balans mellan krav och resurser är det som gruppdeltagarna upplever är svårast för arbetsgivarna att hantera. Vissa anser att själva bestämmelsen är tydlig och bra skriven, men många menar på att den är svår att använda och alltför abstrakt.

*” Vi lyfter det här jättemycket men det är svårt att nå fram”
”Lika många [klienter] måste ändå gå igenom systemet. Vi har en mycket slimmad organisation.”*

”I privat sektor är individperspektivet ännu starkare och om man blir sjuk läggs det på individen som inte pallar trycket.”

Arbetet med arbetsbelastning, krav och resurser upplevs som det mest centrala men beskrivs också som det svåraste att konkretisera och att komma fram till effektiva åtgärder kring. Många påpekar att arbetsgivarna tycker att frågan är viktig, men inte tillräckligt viktigt i jämförelse med annat i verksamheten.

12 § Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Paragrafen om arbetstid verkar vara den paragraf som används minst. Den aktualiseras vid diskussioner om gränslöst arbete, om hur förväntningarna ser ut på tillgänglighet, men verkar inte fungera förebyggande/vid planering av arbetet. Paragrafen uppfattas som alltför vag och de allmänna råden inte heller som särskilt tydliga. Flera deltagare säger att denna paragraf borde kunna användas mer.

Enstaka respondenter påpekar att man med viss framgång använt paragrafen i samband med att önskemål om förändrade arbetstider kommit från arbetsgivaren. För övrigt hänvisar de flesta till kollektivavtal.

13 § Arbetsgivaren ska klagöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå 1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer, 2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och 3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

14 § används vid kränkande särbehandling och är ett stöd för att arbetsgivare ska skapa rutiner och genomföra utredningar. Många påpekar, särskilt offentlig sektor, att rutiner och policy oftast finns på plats för

kränkande särbehandling. En fundering som förs fram är om det beror på det nära sambandet med diskrimineringslagstiftningen. Frågorna verkar ha lyfts in kopplat till HR-funktioner i hög grad. Gruppdeltagarna påpekar också att utredningar startas upp betydligt oftare nu och relativt snabbt – med koppling till HR. Kopplat till detta kommer dock negativa kommentarer om problem med utredningar och utredningsstöd bland annat beroende på bristande kompetens hos både interna utredare och externa konsulter.

Det verkar i första hand förekomma ett aktivt arbete med kränkande särbehandling kring just rutiner och utredningar enligt 14 §.

Det är betydligt färre som beskriver att det bedrivs förebyggande åtgärder utifrån 13 §, som är tydligare kopplad till det generella arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö på arbetsplatsen. Möjligheten att få OSA och aktiva åtgärder i Diskrimineringslagen att gå hand i hand dvs. samordningsvinster i arbetet mot trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling har lyfts fram i denna diskussion.

En annan återkoppling är att många utsatta medlemmar upplever att paragraferna inte ger den upprättelse som de önskar samt tror att de kommer få. Det kan då vara en pedagogisk utmaning att förklara regelverket. Saco har länge efterfrågat att regeringen skulle tillsätta en utredning/översyn av problemen och av olika lagstiftning/regelverk med anknytning till mobbning. Behovet av en utredning kvarstår.

Stöd och utbildning för tillämpningen av OSA-föreskrifterna

Skyddsombuds och arbetsgivares kunskap om föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö

Synen på skyddsombudens och framför allt arbetsgivarnas kunskap varierar mellan gruppdeltagarna. Generellt anser de flesta att det nu finns mer kunskap kring dessa frågor än innan föreskrifterna, beträffande både chefer och skyddsombud. Däremot är det olika hur djupa kunskaper man har. Gruppdeltagarna beskriver ett brett spann från chefer som har god kunskap och som aktivt verkar för att tillämpa OSA, till chefer som endast har kännedom om att OSA finns men vars organisation och ledning tyvärr inte prioriterar att man ska gå utbildning för att få kunskap i dessa frågor. Andra påtalar att kunskap finns hos cheferna men att de inte får förutsättningar att använda den i praktiskt arbetsmiljöarbete eller att de inte förstår hur OSA ska tillämpas i praktiken.

Det verkar också finnas en uppfattning om att kännedomen är större på HR-nivå/strategisk nivå men mer begränsad längre ner i organisationen. Detta gäller för både chefer och skyddsombud.

Även synen på kunskap hos skyddsombuden varierar. De nya skyddsombuden har naturligtvis mer begränsad kunskap. Generellt bedöms kunskapen om **vad** föreskrifterna innehåller som relativt god bland skyddsombuden. Frågorna handlar mest om **hur** man ska tillämpa föreskrifterna. Hur förbundens skyddsombud får utbildning varierar mycket beroende på förbund, sektor och organisation. Ibland får man utbildning via förbunden, ibland gemensam utbildning med chefer i samma organisation och ibland en köpt utbildningsplats.

Trots att föreskrifterna funnits i 5 år uppger vissa förbund att det fortfarande finns en del av skyddsombuden som inte varit involverade i OSA-arbetet eller känner till hur arbetsgivaren jobbar med frågorna.

Genomgående efterfrågas att skyddsombud och chefer i större omfattning ska gå utbildningar tillsammans. Föreskrifternas allmänna råd påtalar att utbildning gärna får ske tillsammans, vilket uppfattas som alltför vagt. Önskemål om tydligare skrivning har framförts.

Stöd för tillämpningen av OSA-föreskrifterna som efterfrågas (exempelvis utbildningar, checklistor, seminarier, kampanjer med mera)

OSA-föreskrifternas tre områden rörande arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling är centrala delar i de flesta akademikers arbetsmiljö och därmed i förbundens arbetsmiljöarbete. Föreskrifterna har gjort det tydligare att utbilda i dessa frågor och utbildning och information inom detta område är ofta efterfrågat. Utbildning sker huvudsakligen för förtroendevalda och skyddsombud, men även på medlemsmöten informeras det om OSA. Även om efterfrågan på utbildning har mattats något jämfört med tiden för uppstarten, upplever många förbund fortsatt behov av utbildning, även från relativt erfarna skyddsombud.

Skyddsombud och ibland medlemmar vill ha konkret material, gärna kortfattat och samlat på samma ställe, lättåtkomligt. Checklistor, belysande exempel och möjlighet att ställa frågor och få vägledning dvs. personlig kontakt efterfrågas. Likaså fördjupande diskussioner om hur man kan hantera olika situationer. Fler exempel om arbetsbelastning som inte är så fysiskt inriktade efterfrågas

De vanligaste frågorna som gruppdeltagarna beskriver att man får handlar om obalansen mellan krav och resurser och hur denna kan hanteras. Det gäller hur obalanser mellan krav och resurser ska undersökas, hur riskbedömningar kan göras samt hur åtgärder kan sättas in. Riskbedömning uppfattas som svårt, särskilt hur situationer ska hanteras när skyddsombud och arbetsgivare kommer till olika slutsatser och förslag till åtgärder. Det kommer även frågor om när skyddsombud ska ha möjlighet att samverka i arbetsmiljöarbetet kring dessa frågor, vilket tyder på att kopplingen till SAM inte alltid är tydlig.

Det som ofta önskas är material om hur arbetsmiljöfrågorna ska hanteras praktiskt, ett mer konkret stöd. Exempelvis hur riskbedömningar ska göras, tydliga hänvisningar till exakta paragrafer i regelverket, hur olika situationer ska hanteras m.m. Det kommer även frågor om hur arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets olika föreskrifter ska kopplas samman.

Skyddsombud och huvudskyddsombud efterfrågar även stöd för hur de ska hantera situationer när nya obalanser uppstår under ett verksamhetsår, vid exempelvis oförutsedda förändringar. Många verksamheter saknar marginaler i tjänsteplanering. Det finns helt enkelt ingen resurs att ta till då nya behov (krav) uppstår, även om detta innebär ökad arbetsbelastning. Detta leder till att såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet som arbetet med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön fallerar. Frågor uppstår om när och hur riskbedömningar ska göras enligt SAM 8 §, "när ändringar i verksamheten planeras", utifrån denna situation.

Det kommer också frågor beträffande kränkande särbehandling och framför allt hur utredningar kopplat till detta ska hanteras.

Andra önskemål är: verktyg och stöd för att bättre kunna följa upp den organisatoriska arbetsmiljön, fler exempel på fungerande mål, hur man kan mäta/vikta den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det framförs behov av ökad kunskap och bättre sätt att arbeta med friskfaktorer och hälsofrämjande aspekter kopplat till målen.

Det har också efterfrågats sammanställningar av den eventuella rättspraxis som skapats hittills, vägledande texter om hur OSA tillämpats, erfarenheter av begäran om arbetsmiljöåtgärd 6.6 a etc.

Bedömningen är att nya förtroendevalda och skyddsombud är de som har störst behov av stöd. Därför har förbundens resurser huvudsakligen utformats för dessa. Även chefer är en grupp som efterfrågat information och stöd. Det stöd som förbunden ger i form av utbildningar och informationsmaterial varierar stort mellan olika förbund. Detta beror bland annat på förbundens storlek, resurser och prioriteringar. Vissa förbund har skapat helt egna informations- och utbildningsmaterial medan andra i högre grad förlitar sig på material från kunskapsorganisationerna som Sunt arbetsliv och Prevent. På vissa områden, till exempel inom skolans värld, har ett eget partsgemensamt material, Skol-OSA, tagits fram.

Övriga reflektioner

I våra samtal har det tydligt framkommit att förutsättningarna för samverkan och arbetsmiljöarbete generellt är en viktig del i om föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö går att tillämpa fullt ut.

En tankegång som våra respondenter haft är att de paragrafer som inte lika tydligt konkurrerar med arbetets prestation är lättare att hantera för

arbetsgivaren, som exempelvis rutiner för kränkande särbehandling. Dessa frågor hanteras dessutom ofta av HR. Däremot paragraferna om arbetstid och arbetsbelastning kolliderar med eller påverkar i högre grad arbetets organisation och produktion.

Arbetsbelastningsparagraferna, balans mellan resurser och krav är särskilt svåra att hantera för många chefer. Om det är omöjligt att utifrån budget eller på annat sätt tillföra mer resurser då kan lösningen bli att sänka kvantiteten, kvaliteten och ta bort arbetsuppgifter. Detta kan vara komplicerat för arbetsgivaren ur ett verksamhetsperspektiv och därför används paragrafen ofta inte fullt ut i praktiken. Det gör att det blir svårt att uppnå det som var intentionen med föreskrifterna från början.

Felaktiga incitament och förutsättningar motverkar långsiktigt arbetsmiljöarbete. Tyvärr är kraven på snabba resultat inte alltid kompatibelt med ett långsiktigt arbetsmiljöarbete. Många chefer är ofta hårt pressade och har inte trygghet nog att tänka långsiktigt och satsa mer resurser på arbetsmiljön, då risken är att man inte kommer se resultatet av den satsningen tillräckligt snabbt. Därför är kraven på uppföljning i arbetsmiljöarbetet viktigt då den synliggör resultat.

Vissa chefer har dessutom som ett eget lönekriterium att hålla budget. Om de inte håller budget drabbar det dem själva, vilket inte ger incitament till åtgärder som kräver ekonomiska insatser.

Vissa organisationer tar inte allvarliga signaler som hög personalomsättning och sjukskrivning på allvar utan använder individen som förklaringsmodell. Med hög omsättning på både chefer och skyddsombud försvinner arbetsmiljökunskapen i organisationen och man får hela tiden börja om. Att man dessutom ofta omorganiserar gör det svårt att få kontinuitet i samverkan och därmed arbetsmiljöarbetet.

Många akademiker är mycket lojala mot sina klienter/kunder, vilket leder till att de behövs av åtgärder och prioriteringar som borde göras inte alltid lyfts av medarbetarna, då det skulle drabba tredje man.

”Ansvaret för dem vi är till för är större.”

”Arbetsbelastningen blir underordnad uppdraget man har.”

Önskemål om förändringar i föreskrifter och kontroll

I huvudsak tycker förbunden och skyddsombud/förtroendevalda att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö är bra.

Vi har dock fått en hel del synpunkter på vad som skulle kunna underlätta denna implementering i form av förändringar i föreskrifterna.

Många av dem handlar om att tydliggöra hur OSA hänger ihop med SAM. Gruppdeltagarna påpekar att Arbetsmiljöverket behöver beakta att föreskrifter och paragrafer ofta läses fristående.

Återkommande är önskemål om tydliggörande av krav på uppföljning. I dagens OSA 5 § nämns, kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet, undersöka, riskbedöma och vidta åtgärder men inte **följa upp**.

Flera gruppdeltagare framför att det ofta saknas ”information om arbetsmiljöläget och en redogörelse till den årliga uppföljning av arbetsmiljön som arbetsgivaren, enligt SAM, ska göra”. Gruppdeltagarna upplever brister i detta och efterfrågar bättre redovisning av arbetsgivarens arbete med 6–14 § OSA, till skyddsombud och arbetstagarorganisation. Ett sådant underlag underlättar samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud samt arbetstagarorganisationer kring framtagandet av åtgärder samt uppföljning kopplat till OSA.

I OSA-föreskrifterna finns inte heller konkreta krav på undersökning, åtgärder och uppföljning kopplat till arbetsbelastning och balansen mellan krav och resurser. Information om de två första delarna finns i allmänna råd till 9 §. En förstärkning efterfrågas där en lösning är att direkt i paragraftext förtydliga kraven. En annan lösning är att i de allmänna råden tydligt hänvisa till exakt paragraf i AFS 2001:1.

Vi vet ju sedan tidigare att ju längre man kommer på SAM-hjulet, desto större bortfall i genomförande blir det. I Sacos skyddsombuds-undersökning säger ca 70 procent att undersökningar och riskbedömningar görs, men bara hälften att uppföljning är en del i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs. Deltagarna i fokusgrupperna påtalar att undersökningar ibland görs men det är mer sällan som man sätter konkreta mål för arbetet med OSA och inte heller att uppföljning sker. Krav på undersökning, åtgärd och framför allt uppföljning skulle alltså på olika sätt kunna förtydligas i OSA-föreskrifterna.

Andra förslag på tillägg är:

- Lägg till i allmänt råd till 6 §: ”Se även AFS 2001:1 6 §.”
- Lägg till ord i paragraftext till 7 § i andra stycket ”Arbetsgivaren ska ge arbetstagarerna **samt skyddsombud** möjlighet att medverka [...]”.
- Låt dagens allmänna råd 7 § finnas kvar, ”En arbetsmiljöpolicy ska finnas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen bör ta sin grund i och vara förenliga med denna.”
- Lägg till i allmänt råd till 8 §, ”Krav på årlig uppföljning finns i AFS 2001:1 11 §”.
- Lägg till i allmänt råd till 14 §, stycke 3, ”Se AFS 2001:1 9 § och 10 §”.

Behov av mer kontroll kopplat till OSA har efterfrågats av ett flertal gruppdeltagare. Att möjligheten till sanktionsavgifter bör undersökas har förts fram av de flesta gruppdeltagarna. Till exempel är 8 § en paragraf som borde vara möjligt att koppla till sanktionsavgift, vilket Saco framförde vid införandet.

Generellt sett anser gruppdeltagarna att det blir för få konsekvenserna av att missköta sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Vi har fått flera önskemål från förtroendevalda om mer tillsyn från Arbetsmiljöverkets sida och påpekanden om att större tydlighet i inspektionsmeddelanden och förelägganden vore hjälpsamt. Flera skyddsombud påtalar att de har positiva erfarenheter av inspektioner, då problem som funnits länge på arbetsplatsen plötsligt har åtgärdats. En synpunkt är att det är viktigt är att tillsyn inte bara görs på HR-nivå och av policydokument, utan längre ut i organisationerna om man vill få en rättvisande bild av arbetsmiljöarbetet.

Slutsatser

Det finns många utmaningar kvar i att implementera föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Många är inte kopplade till själva föreskriftstexten utan kräver snarare rätt förutsättningar och ett fortsatt uthålligt arbete, för att OSA i ökad utsträckning ska genomsyra våra arbetsplatsers arbetsmiljö. Andra handlar om förtydliganden i föreskrifterna och stöd i tillämpningen.

Alla gruppdeltagare verkar vara nöjda med att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö finns och man är överens om att de behövs. Däremot framkommer att de till vissa delar är svåra att använda. Förtroendevalda/skyddsombud tycker bitvis att det är svårt att omsätta paragraferna i praktiken och upplever ibland att deras chefer brister i kunskap.

”OSA:n är bra, hade inte velat vara utan. Den har hjälpt oss – den fyller en funktion. Sen kanske vi inte når hela vägen fram.”

Det framkommer från deltagarna att organisatorisk och social arbetsmiljö ofta blir något som hanteras i övergripande policyer på central nivå eller blir det man någon gång diskuterar som enskild med sin chef på uppföljnings- och utvecklingssamtal. Det är däremot alltför sällan något som enheten/gruppen diskuterar och sätter mål för tillsammans. Praktiskt arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön tar tid, tid som måste prioriteras så att arbetet med SAM och OSA genomsyrar alla nivåer i organisationen.

Vi ser följande behov:

1. Förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna

Det brister fortfarande i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Eftersom SAM är grunden i allt arbetsmiljöarbete så fungerar inte heller OSA-frågorna där SAM inte fungerar. Ett återkommande önskemål är att OSA och SAM behöver hänga ihop tydligare så att arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö blir en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att kraven på samverkan i OSA tydliggörs och förstärks.

”Ett väl fungerande arbete med samverkan är kanske det som behövs för att kunna föra denna typ av diskussioner lokalt”.

2. Använd föreskrifterna på alla nivåer i organisationen

OSA behöver användas både övergripande strategiskt, på enhets- och avdelningsnivå (grupp) och individuellt. Förbundens anställda och förtroendevalda/skyddsombud ger exempel dels på att föreskrifterna mest använts strategiskt, på HR-nivå, dels på att de används på individnivå och löser individuella problem.

Man beskriver att ofta fungerar arbetsmiljöarbetet centralt/längst upp i en organisation/företag/kommun. Där besitter många personer arbetsmiljö-kunskap, både HR, chefer och fackliga representanter och skyddsombud. Det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete centralt som är tänkt att föras ut, anpassas och arbetas med lokalt. Men detta sker inte alltid utan det lokala arbetsmiljöarbetet blir bristfälligt och man jobbar inte aktivt med riskbedömning, åtgärder och uppföljning. När uppföljning inte sker lokalt utan i stället på en högre nivå, besitter man där inte kunskap om den lokala verksamheten.

Arbetsmiljöverket skriver så här i sitt projektdirektiv för utvärderingen av OSA-föreskrifterna: "Riskbedömningar gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bör i stället göras i samarbete mellan de som arbetar i miljön och de som har ansvar för den. Berörda arbetstagare kan bidra till både undersökningar och åtgärdsförslag med hjälp av sina erfarenheter. Det som ofta behövs för effektiv tillämpning av regler rörande organisatorisk och social arbetsmiljö är alltså en fungerande dialog." Detta är något som tydligt efterfrågas bland deltagarna i våra fokusgrupper. Utmaningen är att föra ut SAM och OSA i organisationen så att samtal och samverkan sker lokalt, men inte bara blir en individfråga. Varje nivå i en organisation måste omsätta OSA-föreskrifterna.

3. Ge fler och bättre exempel på hur man kan tillämpa paragraferna i föreskrifterna

Det framgår tydligt att många inte fullt ut vet hur man praktiskt ska arbeta med OSA-frågorna. Steg ett är naturligtvis att man får kunskap/utbildning. Men även där man fått utbildning, både chefer och skyddsombud, är det ändå inte säkert att man förstår **hur** man ska omsätta paragraferna i praktiken.

Det efterfrågas verktyg och stöd för att bättre kunna följa upp den organisatoriska arbetsmiljön. Man efterlyser också fler exempel på fungerande mål och hur man kan mäta/vikta den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Att få ta del av andras erfarenheter är viktigt. Det efterfrågas sammanställningar av den eventuella rättspraxis som skapats hittills och erfarenheter av begäran om åtgärd kring arbetsmiljö 6.6.a etc.

4. Tydliggör krav på uppföljning

Önskemål om att tydliggöra krav på uppföljning är återkommande. Väldigt många av gruppdeltagarna uttrycker brist på uppföljning av OSA. Idag finns inte konkreta krav på uppföljning i AFS 2015:4 paragrafstext och det hänvisas inte till AFS 2001:1, 11 §, där krav på årlig uppföljning finns. Det efterfrågas bättre redovisning av arbetsgivarens arbete med 6–14 § OSA till skyddsombud /arbetstagarorganisation, i form av en årlig redogörelse till den uppföljning av arbetsmiljön som arbetsgivaren ska göra enligt

SAM. Krav på uppföljning skulle på olika sätt kunna förtydligas i OSA-föreskrifterna.

Behov av mer kontroll kopplat till OSA har efterfrågats av ett flertal gruppdeltagare. Mer tillsyn och att möjligheten till sanktionsavgifter bör undersökas har förts fram av många gruppdeltagare.

5. Sätt in åtgärder på rätt nivå – mer organisatorisk ingång

I den intressanta studien "Organisatoriska problem löses inte med hjälp av individåtgärder" (Åkerström, Severin, Socialmedicinsk tidskrift 1/2020) framkommer att trots att många problem i arbetsmiljön beskrivs som organisatoriska, är den vanligaste åtgärden som föreslås för dessa problem förebyggande åtgärder på individnivå.

Studiens resultat stämmer med de synpunkter gruppdeltagarna lämnat; när obalans i krav och resurser (ohälsosam arbetsbelastning) åtgärdas, sker det ibland på organisations- eller gruppnivå men allra vanligast är att det sker individuellt. Det finns en tydlig tendens att man individualiserar problemen. Föreskrifterna används alltför lite ur ett organisatoriskt perspektiv och i stället ur ett individperspektiv.

6. Ge chefer kunskap, stöd och rimliga förutsättningar för ett bra arbetsmiljöarbete

Viktigt är att den som är ansvarig för arbetsmiljön får tillräckligt med kunskap, stöd, tid och ett mandat för att kunna ta detta ansvar. Med tanke på studien som nämns i föregående stycke kan man fråga sig om valet av åtgärder beror på att man inte har kunskap om vilka åtgärder man ska välja eller på att åtgärder på organisationsnivå är sådana som man som linjechef inte har mandat för/råder över. Mer tid och stöd behöver ägnas åt att analysera problemen, välja rätt åtgärd och även att följa upp vad som händer, vilka effekter åtgärderna fick.

Även chefers egen arbetsmiljö är en central fråga i detta sammanhang. Chefens arbetsmiljö påverkar alla medarbetare. Goda förutsättningar omfattar bland annat ett tydligt uppdrag där ansvar, befogenheter och resurser hänger ihop och där antalet anställda per chef är rimligt.

7. Arbeta mer förebyggande med OSA

Gruppdeltagarnas erfarenheter är att tillämpningen av OSA brister beträffande det långsiktiga förebyggande arbetet, framför allt på grupp- och enhetsnivå, men även på individ och organisationsnivå. Fortfarande sker alltför många åtgärder efterhjälpande, dvs. när något redan har hänt och det inte fungerar längre (rehabilitering, åtgärder efter sjukskrivning, stresshanteringskurser) och inte tidigt, förebyggande (till exempel genom kontinuerligt systematiskt arbetsmiljöarbete och riskbedömning, att uppmärksamma varningssignaler, att ändra arbetssätt eller minska arbetsmängd). OSA används tyvärr alltför ofta efterhjälpande och för individ i stället för förebyggande och för organisationen.

Bilaga frågor

OSA i arbetsmiljöarbetet

Hur var dina förväntningar när OSA-föreskrifterna kom?

Har föreskrifterna påverkat attityder, t.ex. arbetsgivarens och medarbetarnas inställning till dessa frågor?

I vilken utsträckning anser ni att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö används i arbetsmiljöarbetet? Har införandet av OSA påverkat hur arbetsgivare arbetar med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön? Hur?

Ger föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö stöd för att lyfta viktiga organisatoriska utmaningar? Hur?

Tillämpningen av OSA-föreskrifterna

Vilka är dina reflektioner om tillämpningen av föreskrifterna? Vilka paragrafer används mest/minst? Vilka svårigheter upplevs i tillämpningen?

Vilka frågor har ni fått från era medlemmar/ skyddsombud med flera om hur OSA-föreskrifterna ska förstås och tillämpas? Vilka typer av frågor eller problem är vanligast/minst vanligast förekommande?

Hur har OSA fungerat under pandemin?

Önskemål om förändringar i föreskrifterna?

Stöd och utbildning för tillämpningen av OSA-föreskrifterna

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

Hur ser det ut med utbildning kring föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö?

Vilket stöd för tillämpningen av OSA-föreskrifterna har era medlemmar, skyddsombud med flera efterfrågat (exempelvis utbildningar, checklistor, seminarier, kampanjer med mera)?

Dina reflektioner kring stöd- och informationsinsatser kopplade till föreskrifterna. Saknas något?

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga örbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är över 700 000 akademiker medlemmar.

Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxtoch utveckling av ett samhälle.

