



2013 | Karin Fristedt

Skyddsombud – med rätt att göra skillnad

En enkätundersökning bland skyddsombud
i Sacos förbund

Skyddsombud – med rätt att göra skillnad
En enkätundersökning bland skyddsombud i Sacos förbund

Karin Fristedt

Citera gärna ur skriften, men ange källa.

© Karin Fristedt och Saco 2013
Grafisk form Pangea design
ISBN 978-91-87146-80-0

www.saco.se

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	5
Bakgrundsfakta	6
Skyddsombudet och uppdraget	7
Arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna	10
Arbetsmiljöutbildning	16
Chefen	19
Analys och slutsatser	21
Dataunderlag och genomförande	29

Förord

En god arbetsmiljö är en viktig pusselbit för att få ett långsiktigt hållbart arbetsliv. För att nå ambitionen att allt fler både vill och är friska nog att arbeta längre, behövs det en medveten satsning på arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Uppdraget som skyddsombud är ett av de viktigaste förtroenden man kan få av sina kollegor. Det är arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön men arbetsmiljöarbetet ska bedrivas tillsammans med arbetstagarna och deras representanter, skyddsombuden. Skyddsombudet har en central roll i det lokala arbetsmiljöarbetet genom att företräda sina kolleger i arbetsmiljöfrågor och att se till att arbetsgivaren uppfyller sitt ansvar enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Skyddsombud har alltså rätten och möjligheten att göra skillnad när det gäller arbetsmiljön på arbetsplatsen. Därför är det avgörande att skyddsombuden får goda förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Saco har med den här undersökningen velat ta reda på hur denna viktiga grupp – skyddsombuden – ser på sitt uppdrag och sina förutsättningar och hur arbetsmiljöarbetet fungerar på deras arbetsplatser.

Göran Arrius
Ordförande, Saco

Sammanfattning

Under 2012 genomförde Sacofederationen för första gången en gemensam skyddsombudsundersökning. Saco vill med denna rapport uppmärksamma och skapa medvetenhet om skyddsombuden som den stora resurs de är i arbetsmiljöarbetet. Resultatet i denna rapport baseras på svaren från nära 1 900 skyddsombud i 17¹ av Sacos 22 förbund. Sacos medlemsförbund har uppskattningsvis ca 5 000 skyddsombud.

Undersökningen visar att det finns ett, i alla fall delvis, fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på många av de arbetsplatser där Sacos förbunds skyddsombud och medlemmar arbetar. Men omfattningen varierar. Skyddsombuden uppger att arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Handlingsplaner och arbetsmiljöpolicyer förekommer ofta och arbetsförhållandena undersöks regelbundet.

Men tyvärr brister det också fortfarande i viktiga delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bara fem av tio skyddsombud uppger att uppföljning av handlingsplaner och åtgärder är en del i hur arbetsmiljöarbetet bedrivs. Ännu färre skyddsombud upplever att det finns en tydlig uppgiftsfördelning rörande arbetsmiljöarbetet, endast en tredjedel. För att arbetsmiljöarbetet ska bli just systematiskt måste alla delarna finnas med.

Det är viktigt att skyddsombuden får goda förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Tid och utbildning är centralt och undersökningen visar att situationen behöver förbättras. Bara 20 procent av skyddsombuden uppger att de kan ta all tid de behöver för sitt uppdrag och en tredjedel att de bara kan ta tid för det viktigaste eller inte alls.

De allra flesta skyddsombuden har genomgått någon sorts arbetsmiljöutbildning. 16 procent uppger dock att de inte har tagit del av någon arbetsmiljöutbildning som skyddsombud och av de som har gått utbildning har 14 procent bara gått max 1 dag.

För en god samverkan behöver både skyddsombud och chefer ha tid. Även chefen behöver goda förutsättningar för att ta sitt arbetsmiljöansvar. Men en fjärdedel av skyddsombuden säger att chefen inte alls har tid för att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utan tid är risken stor att viktiga saker missas. Över en fjärdedel av skyddsombuden i

¹ Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Lärarnas Riksförbund, Naturvetarna, Officersförbundet, Saco-förbundet Trafik och Järnväg, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Veterinärförbund och Tjänstetandläkarna.

undersökningen uppger att det inte genomförs riskbedömningar inför planerade förändringar på arbetsplatsen.

Stress och arbetsbelastning nämns ofta som ett av de vanligaste arbetsmiljöproblemen inom Sacofederationens förbund. Skyddsombuden i vår undersökning bekräftar väldigt tydligt den bilden genom att nästan alla skyddsombud väljer denna fråga som en av de tre mest angelägna att arbeta med, för att få en bättre arbetsmiljö.

Det är den psykosociala arbetsmiljön som lyfts fram när man beskriver områden att arbeta med och vilken vidareutbildning man behöver samt när skyddsombuden bedömer situationen på arbetsplatsen. 47 procent av skyddsombuden anser att den psykosociala arbetsmiljön har försämrats på deras arbetsplats de senaste två åren. Bland skyddsombuden från Lärarnas Riksförbund är motsvarande andel 60 procent.

Bristen på tid är ett stort problem när det gäller att få arbetsmiljöarbetet att fungera ute på arbetsplatserna. För att bryta denna onda cirkel av stress och tidsbrist måste arbetsmiljön prioriteras och flyttas upp på dagordningen. Det kräver att högsta ledningen i organisationer och företag ser arbetsmiljöarbetet som en del av verksamheten, som en investering och inte bara som en kostnad. Vi tjänar alla på ett väl fungerande lokalt arbetsmiljöarbete.

Inledning

”Som förtroendevald och skyddsombud spelar du en mycket viktig roll i det lokala arbetsmiljöarbetet. Din uppgift är att företräda dina kolleger i arbetsmiljöfrågor och att se till att arbetsgivaren uppfyller sitt ansvar enligt arbetsmiljölagstiftningen. Genom uppdraget som skyddsombud har du därför möjligheter att vara med och påverka arbetsmiljön på din arbetsplats.

(Vara skyddsombud, Saco, 2011)

Medlemmarnas arbetsmiljö är en mycket viktig fråga för Saco och dess medlemsförbund. Målsättningen är att våra medlemmar ska kunna arbeta på friska och sunda arbetsplatser, i en arbetsmiljö som främjar hälsa och utveckling hos alla medarbetare. Och många gånger är arbetsmiljön på våra arbetsplatser god, eller åtminstone tillfredsställande. Men inte alltid.

En nyckelaktör i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen är skyddsombudet. Arbetsmiljön är arbetsgivarens ansvar, men arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan med skyddsombuden och arbetstagarna. Sverige har nu haft skyddsombud i 100 år. 1912 antog riksdagen en ny och förstärkt arbetarskyddslag som bl.a. gav arbetstagare rätten att utse egna ombud för arbetarskyddet. Sacos medlemsförbund har omkring 5 000 skyddsombud som dagligen bidrar till arbetet för en bättre arbetsmiljö runt om i landet.

Under 2012 genomförde Sacofederationen för första gången en gemensam skyddsombudsundersökning där de flesta förbunden deltog. Saco vill med denna rapport uppmärksamma och skapa medvetenhet om skyddsombuden som den stora resurs de är i arbetsmiljöarbetet. Syftet med skyddsombudsundersökningen är att Saco och dess medlemsförbund ska få en tydligare bild av hur skyddsombuden upplever sitt uppdrag och hur arbetsmiljöarbetet fungerar på deras arbetsplatser. Skyddsombudens bedömningar är mycket värdefulla eftersom de är arbetstagarnas representanter i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Genom att få mer kunskap om situationen för Sacoförbundens skyddsombud och om möjligheten för dem att utföra sitt uppdrag, kan vi bl.a. utveckla stödet till skyddsombuden i deras arbete med att förbättra arbetsmiljön på våra arbetsplatser.

Bakgrundsfakta

43 procent av de svarande skyddsombuden är män och 57 procent kvinnor. 30 procent är 45–54 år och 31 procent är 55 år och äldre. Ca hälften av de svarande finns i Skåne samt Stockholms och Västra Götalands län.

Av de svarande finns 19 procent inom privat sektor, 12 procent inom statlig sektor, 11 procent inom landstinget och 3 procent inom kyrkan. Störst andel av de svarande skyddsombuden finns inom kommunal sektor, 55 procent. Det förbund som har flest skyddsombud inom Sacofederationen är Lärarnas Riksförbund och de står i enkäten för 42 procent av svaren.

94 procent av skyddsombuden uppger att deras arbetsplatser omfattas av kollektivavtal.

8 procent av de svarande uppger att de är chef/arbetsledare och av dessa är det 59 procent som anger att de har personalansvar.

Majoriteten, sex av tio skyddsombud, arbetar på arbetsställen med 20–199 anställda. 23 procent av skyddsombuden arbetar på mindre arbetsställen, med färre än 20 anställda.

Skyddsombudet och uppdraget

Skyddsombuden

20 procent av de svarande uppger att de är huvudskyddsombud, och resten att de är skyddsombud. Av skyddsombuden är 64 procent ett av flera skyddsombud på arbetsplatsen och resterande 36 procent är ensamma skyddsombud. När vi i rapporten fortsättningsvis endast nämner skyddsombud betyder det att vi då omfattar både huvudskyddsombud och skyddsombud.

44 procent av skyddsombuden uppger att man även har något annat fackligt uppdrag utöver det som skyddsombud. Detta gäller kommun och landsting i högre grad än andra sektorer.

De flesta, 53 procent, har varit skyddsombud i 1–5 år. 19 procent har varit det i mindre än 1 år och 26 procent i 6 år eller längre. De skyddsombud som är äldre har också i högre grad haft sitt uppdrag under längre tid. I åldersgruppen som är 55 år och äldre har över en fjärdedel haft sitt uppdrag i 10 år eller mer.

Tid för uppdraget

För att skyddsombuden ska kunna genomföra sitt uppdrag har de i arbetsmiljölagen fått en rad befogenheter och rättigheter. En av dessa rättigheter är att ha skyddsombudet rätt till den ledighet som fordras för uppdraget.

Tabell 1. Kan du ta den tid du behöver för ditt uppdrag som skyddsombud?

	Antal svarande	Procent
Ja, all tid som behövs	385	20 %
Ja, någorlunda tillräckligt	802	43 %
Nej, bara för det viktigaste	527	28 %
Nej, inte alls	93	5 %
Vet ej	75	4 %
Total	1 882	100 %

I vår undersökning svarar endast vart femte skyddsombud att de kan ta all den tid som behövs för sitt uppdrag. 43 procent svarar att de kan ta någorlunda tillräckligt med tid. Sammanslaget blir det nästan två tredjedelar som svarar någon form av Ja på frågan. En tredjedel svarar dock Nej, bara för det viktigaste eller inte alls.

Inom statlig sektor anser man i något högre grad att man kan ta den tid man behöver för sitt uppdrag. Huvudskyddsombud har lättare att kunna ta sig tid medan de som är ensamt skyddsombud på arbetsplatsen har svårare. De som svarar att de inte vet är huvudsakligen nya i sitt uppdrag.

De flesta av skyddsombuden, 78 procent, lägger mindre än 2 timmar i veckan på sitt uppdrag och 11 procent lägger 2–4 timmar. Tidsuttaget varierar med storleken på skyddsområdet, det vill säga hur många anställda man är skyddsombud för. De som lägger 5 timmar eller mer, 5 procent, är nästan uteslutande de som arbetar på större arbetsplatser och de som är huvudskyddsombud.

Stöd i uppdraget

Utöver att kunna ta tid för sitt uppdrag är det naturligtvis viktigt att skyddsombudet känner stöd på sin arbetsplats – stöd från medarbetarna som man företräder och stöd från sin fackliga organisation, men även stöd från chefen är viktigt.

Tabell 2. Har du ett bra stöd i ditt uppdrag som skyddsombud av ...

	De anställda på arbetsplatsen	Din chef på arbetsplatsen	Din fackliga organisation
Ja	51 %	44 %	59 %
Ja, delvis	37 %	36 %	25 %
Nej	5 %	14 %	6 %
Vet ej	7 %	6 %	10 %
	100 %	100 %	100 %
Antal	1 872	1 869	1 870

Över hälften av skyddsombuden svarar att de upplever att de har bra stöd i sitt uppdrag som skyddsombud av de anställda och av sin fackliga organisation. Siffran är något lägre beträffande stöd från chefen.

”Din fackliga organisation” kan betyda olika saker för olika skyddsombud, t.ex. beroende på om det finns en akademikerförening

lokalt på arbetsplatsen eller om man tänker på sitt förbund eller kanske på ett Sacoråd. Skyddsombuden på större arbetsplatser upplever i högre grad att de har ett bra stöd från sin fackliga organisation än de på små arbetsplatser. Detta kan säkert delvis bero på en större närvaro av lokal facklig verksamhet på stora arbetsplatser. Skyddsombud inom kommunala sektorn och gruppen huvudskyddsombud uttrycker också i större omfattning att de har ett bra stöd från sin fackliga organisation.

5 procent av skyddsombuden anser att de inte får stöd av de anställda och 6 procent att de inte får stöd av sin fackliga organisation. Att man anser att stödet brister från chefen är något vanligare, 14 procent. I dessa siffror kan säkert gömma sig både de som saknar stöd och de som upplever sig direkt motarbetade.

Skyddsområdet

En viktig parameter för hur omfattande skyddsombudets uppdrag blir är skyddsområdets storlek. Skyddsområdet är det område inom arbetsstället där skyddsombudet verkar. Det kan vara ett lokalt avgränsat område (exempelvis en avdelning eller kanske hela arbetsstället) eller omfatta en eller flera yrkesgrupper. Det är viktigt att man noga anger skyddsområdet och förankrar det med arbetsgivaren.

Tabell 3. Hur många anställda är du skyddsombud för?

Antal anställda	Antal svarande	Procent
1–9	290	15 %
10–19	455	24 %
20–49	583	31 %
50–199	346	18 %
200 eller fler	163	9 %
Vet ej	44	2 %
Total	1 881	100 %

Mer än två tredjedelar, 70 procent, av de svarande är skyddsombud för 1–49 anställda. Av de som är ensamt skyddsombud på sin arbetsplats är de flesta, 88 procent, skyddsombud för 1–49 anställda. Två tredjedelar av huvudskyddsombuden uppger att de är skyddsombud för 50 eller fler anställda.

Arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Det systematiska arbetsmiljöarbetet som regleras i AFS 2001:01, - Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket 2001), utgör grunden i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka förhållandena i arbetet samt bedöma riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet, och att arbetsgivaren ska genomföra de åtgärder som behövs för att undanröja dessa risker och förebygga ohälsa. Arbetsgivaren ska ge skyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå som en naturlig del i den övriga verksamheten.



Källa: www.av.se

I undersökningen frågade vi om skyddsombuden anser att systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på arbetsplatsen och i så fall på vilket sätt. 48 procent av skyddsombuden menar att det fullt ut bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats och 43 procent att det delvis görs. Andelen som svarar att det helt eller delvis bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete är något större på stora arbetsplatser än små. 7 procent av skyddsombuden svarar Nej på frågan. Andelen som uppger att de helt saknar ett systematiskt arbetsmiljöarbete är störst i privata sektorn.

De skyddsombud som uppgivit att de kan ta den tid de behöver för sitt uppdrag, uppger i högre grad att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på deras arbetsplats.

När skyddsombuden väljer vilka alternativ som överensstämmer med hur det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen bedrivs är detta de vanligast förekommande:

- Arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare (78 procent).
- Handlingsplaner upprättas (74 procent).
- Arbetsmiljöpolicy finns (73 procent).
- Arbetsförhållandena undersöks regelbundet (70 procent).
- Riskbedömningar görs (69 procent).

Ungefär hälften av de svarande uppger att uppföljning av handlingsplaner och åtgärder är en del i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs.

Än mer sällan förekommande är att arbetsmiljöarbetet fungerar som en naturlig del i den ordinarie verksamheten, 42 procent, och likaså att en tydlig uppgiftsfördelning finns rörande arbetsmiljöarbetet. Endast en tredjedel av skyddsombuden uppger det sistnämnda.

I föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår i 8 § att när ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Tabell 4. Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?

	Antal svarande	Procent
Ja	1 002	53 %
Nej	486	26 %
Vi har inte haft några planerade förändringar i verksamheten	188	10 %
Vet ej	198	11 %
Total	1 874	100 %

Över en fjärdedel av skyddsombuden uppger att det inte genomförs några riskbedömningar inför planerade förändringar på arbetsplatsen. Endast 10 procent har inte haft någon planerad förändring.

Företagshälsovård

Enligt arbetsmiljölagens tredje kapitel ska arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver, finns att tillgå. Företagshälsovård beskrivs så här i lagen: "Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa."

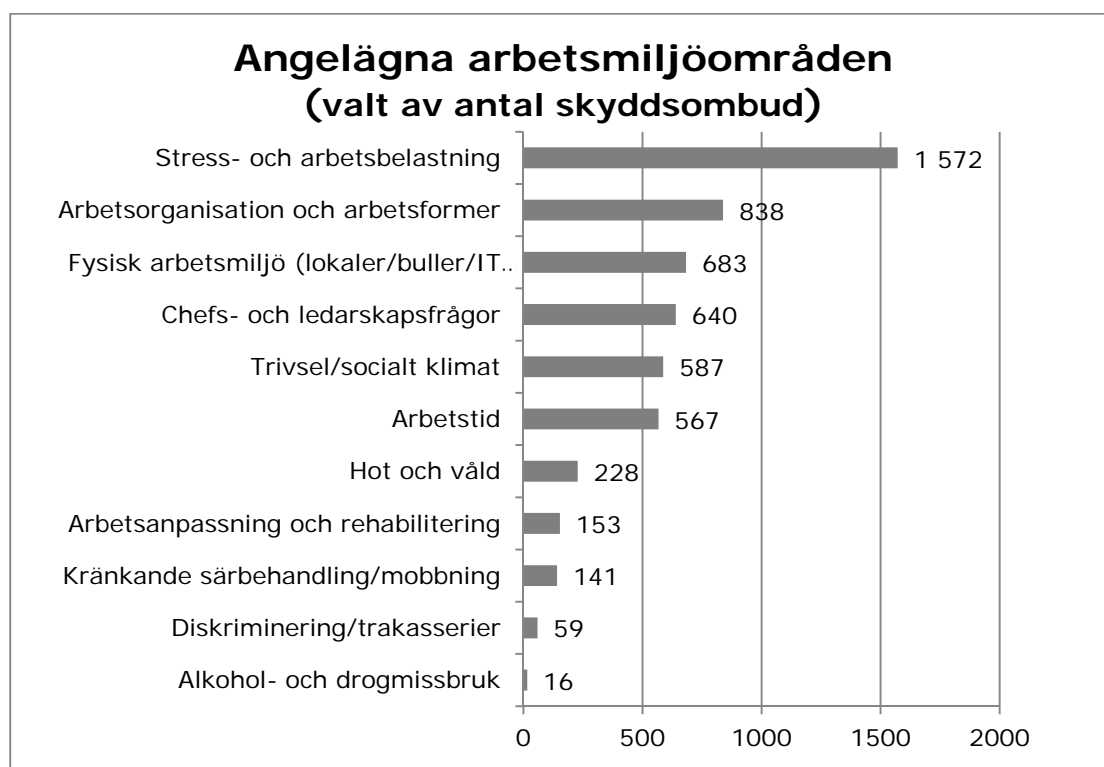
På de flesta av skyddsombudens arbetsplatser, 89 procent, har de anställda tillgång till företagshälsovård eller motsvarande. Endast 7 procent uppger att man inte har det. Privata sektorn utmärker sig här, där 16 procent av skyddsombuden uppger att man inte har tillgång till företagshälsovård.

Erfarenhetsmässigt vet vi att vad företagshälsovården omfattar, vad företaget/organisationen har upphandlat, kan variera avsevärt. Hur förekomsten av interdisciplinär företagshälsovård med inriktning på det förebyggande arbetet ser ut ger inte denna undersökning svar på.

De viktigaste arbetsmiljöfrågorna

Genom att fråga skyddsombuden vilka områden de tycker är mest angelägna att arbeta med, får vi en bra översikt av situationen på arbetsplatserna. Denna listning innebär naturligtvis inte att ämnen som hamnar längre ner på listan är oviktiga, men det är inte dem som skyddsombuden menar är de mest centrala för att nå en bättre arbetsmiljö.

Diagram 1. Välj de tre områden som du som skyddsombud anser är de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats, för att få en bättre arbetsmiljö



I valet av områden som skyddsombuden tyckte var de mest angelägna att arbeta med på deras arbetsplatser blev rankingen följande:

1. stress- och arbetsbelastning
2. arbetsorganisation och arbetsformer
3. fysisk arbetsmiljö
4. chefs- och ledarskapsfrågor
5. trivsel/socialt klimat.

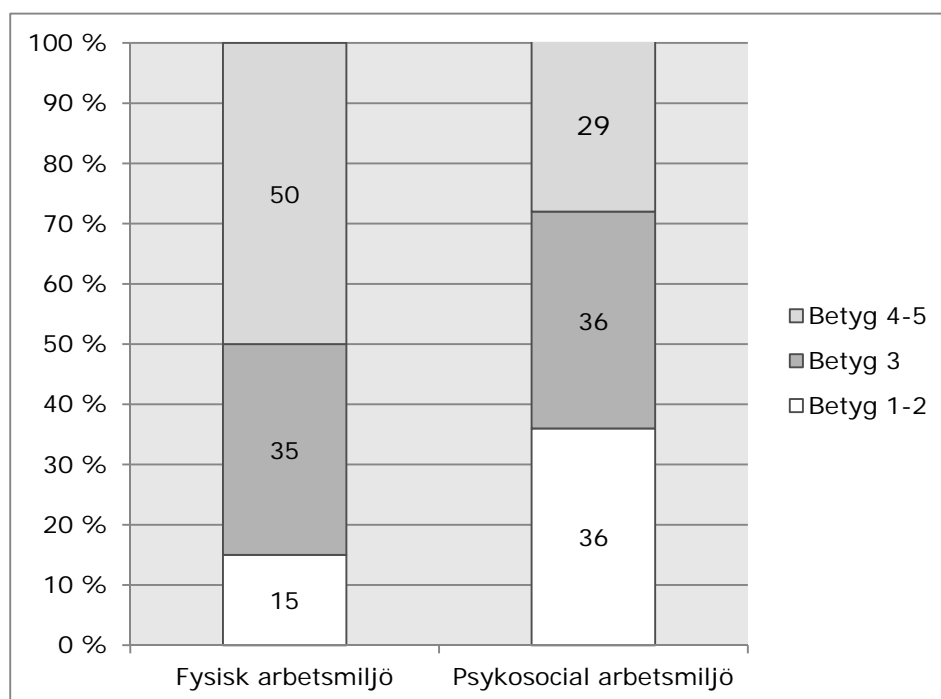
Stress- och arbetsbelastning kommer inte bara överst på listan utan utmärker sig med att få nästan dubbelt så många svar som efterföljaren. Detta är tydligt den fråga Sacos förbunds skyddsombud pekar ut som den mest angelägna att arbeta med. Arbetsorganisation och arbetsformer, på andra plats, är ett område som nära angränsar till stress- och arbetsbelastning.

Skyddsombudens bedömning av arbetsmiljön

I undersökningen bad vi också skyddsombuden att betygssätta den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Genom att vara arbetstagarnas representant och samverka med arbetsgivarna kring det systematiska arbetsmiljöarbetet får skyddsombudet en överblick över arbetsmiljön inom sitt skyddsområde och på sin arbetsplats.

Diagram 2. Hur bedömer du den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?

1 = lägst betyg, 5= högst betyg



Skyddsombuden ger den fysiska arbetsmiljön betydligt högre betyg än den psykosociala. Beträffande både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön skiljer skyddsombuden i Lärarnas Riksförbund ut sig genom att vara mindre positiva till den fysiska arbetsmiljön (färre betyg 4–5) och mer negativa till den psykosociala arbetsmiljön (fler betyg 1–2). Detta påverkar naturligtvis siffrorna för gruppen som helhet då Lärarnas riksförbund står för så stor svarsandel i undersökningen.

Det är också intressant att undersöka om man kan se någon riktning för hur arbetsmiljön på arbetsplatserna utvecklas. Vi frågade hur skyddsombudet tycker att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön har utvecklats på deras arbetsplats de senaste två åren.

Beträffande utvecklingen av den fysiska arbetsmiljön anser hälften av skyddsombuden att arbetsmiljön är oförändrad, 31 procent att den har

förbättrats och 15 procent att den har försämrats. Utvecklingen är alltså huvudsakligen neutral eller positiv de senaste två åren.

Angående den psykosociala arbetsmiljön ser skyddsombuden inte lika positivt på sina arbetsplatser. 47 procent anser att den har försämrats, 35 procent att den är oförändrad och 15 procent att den har förbättrats de senaste två åren. Även här utmärker sig skyddsombuden inom kommunala sektorn och då specifikt skyddsombuden från Lärarnas Riksförbund där 60 procent tycker att den psykosociala arbetsmiljön har försämrats.

Arbetsmiljöutbildning

En bra utbildning i arbetsmiljöfrågor är grunden för ett effektivt arbetsmiljöarbete. För att kunna utföra sitt uppdrag har skyddsombuden rätt att få utbildning i arbetsmiljöfrågor. Det är arbetsgivaren som ska stå för kostnaden. I kapitel 6 i arbetsmiljölagen står skrivet att arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

Tabell 5. När gick du senast någon arbetsmiljöutbildning inom ramen för ditt uppdrag som skyddsombud?

	Antal svarande	Procent
Under det senaste året	630	33 %
För 1–3 år sedan	634	34 %
För 4 år sedan eller mer	292	16 %
Har aldrig genomgått någon arbetsmiljöutbildning som skyddsombud	308	16 %
Vet ej	19	1 %
Total	1 883	100 %

Två tredjedelar av skyddsombuden har gått en arbetsmiljöutbildning under de senaste tre åren, inom ramen för sitt uppdrag som skyddsombud. 16 procent av skyddsombuden uppger att de aldrig har genomgått någon arbetsmiljöutbildning som skyddsombud. Detta är vanligare förekommande inom landstinget och kyrkan. Av dem som inte har gått någon arbetsmiljöutbildning är den vanligaste orsaken (39 procent) att de skyddsombuden just börjat sitt uppdrag. Andra orsaker som skyddsombuden uppger är (18 procent) att de saknar information om utbildning och (14 procent) att de har svårt att finna tid att gå utbildningen. I svarsalternativet ”andra skäl” framkommer bl.a. brist på utbildningsplatser och brist på kunskap om utbildningar.

Tabell 6. Hur många dagar har du sammantaget gått arbetsmiljöutbildningar inom ramen för ditt uppdrag som skyddsombud (kan bestå av flera olika kurser och/eller utbildningar)?

Antal utbildningsdagar	Antal svarande	Procent
1 dag eller mindre	215	14 %
2–4 dagar	725	46 %
5–9 dagar	373	24 %
10 dagar eller mer	215	14 %
Vet ej	44	3 %
Total	1 572	100 %

Av dem som genomgått en arbetsmiljöutbildning har de flesta, 46 procent, gått 2–4 dagar. 38 procent har gått 5 dagar eller mer och 14 procent har bara gått max 1 dag. Här skiljer det sig åt mellan sektorer; inom privat sektor, landstingssektorn och kyrkan har endast 20–25 procent gått 5 dagar eller mer, men inom kommunala sektorn är andelen 45 procent.

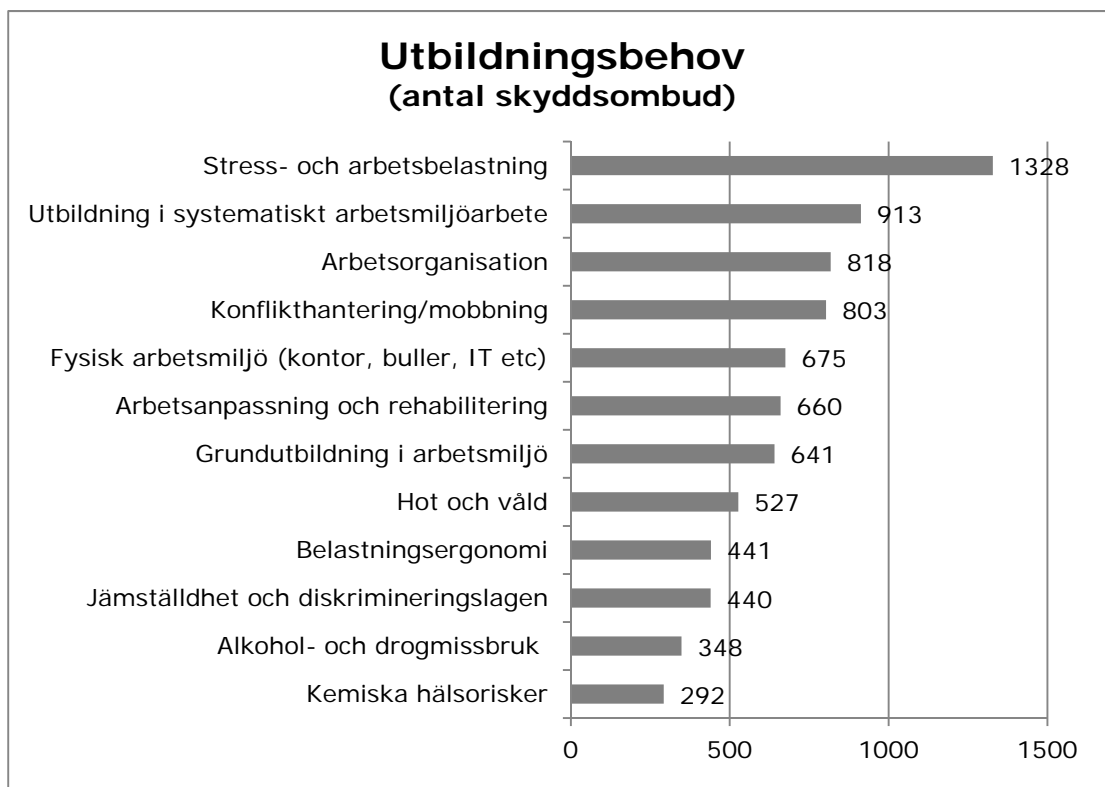
Ofta är det så att ju längre man varit skyddsombud, desto fler utbildningsdagar har man hunnit med. Av dem som har gått 10 dagars utbildning eller mer har 77 procent varit skyddsombud i minst 6 år. De allra flesta av skyddsombuden, 81 procent, uppger att de har genomgått en grundutbildning i arbetsmiljö.

För de allra flesta skyddsombud bekostar arbetsgivaren merparten av utbildningen, både i tid och pengar eller bara i tid. 46 procent menar att arbetsgivaren har bekostat den i både tid och pengar och 42 procent i tid. Det andra alternativet kan t.ex. innebära att skyddsombudets fackliga organisation organiserar (betalar) utbildningen. Att skyddsombuden svarar att arbetsgivaren bara har bekostat utbildningstiden är betydligt vanligare inom kommunal sektor och då särskilt inom skolans värld. 7 procent av skyddsombuden menar att arbetsgivaren inte har betalat merparten av deras utbildning. Detta kan t.ex. vara högskolestudier som man har genomfört på egen tid.

Utbildningsbehov

En del av skyddsombuden har fått en hel del utbildning, men andra mycket begränsad eller ingen alls. Vi har frågat vilka områden det är som skyddsombuden anser att de behöver utbildning inom.

Diagram 3. Behöver du i din roll som skyddsombud utbildning inom något eller några av följande områden?



Flest skyddsombud svarar att de behöver utbildning inom området stress- och arbetsbelastning (70 procent) och därefter följer utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM (48 procent). Även utbildning kring arbetsorganisation och konflikthantering/mobbning är efterfrågat. Önskemålen skiljer sig inte nämnvärt åt mellan olika sektorer.

Utbildning tillsammans med chefen

Att chefer och skyddsombud går utbildningar tillsammans kan vara ett bra sätt att få med sig samma kunskap hem till arbetsplatsen men också att i själva utbildningssituationen få höra olika gruppers infallsvinklar och kunskaper. Det kan vara mycket värdefullt i det gemensamma fortsatta arbetet. Att delta i en utbildning tillsammans med sin chef är dock mer ovanligt än vanligt; en dryg tredjedel (37 procent) har gjort detta. I privata sektorn är andelen 20 procent.

Chefen

För att arbetsmiljöarbetet ska fungera på arbetsplatsen är det naturligtvis viktigt att chefen har kunskaper, tid, befogenheter och resurser för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar. Därför frågade vi skyddsombuden hur de ser på sin chef ur detta perspektiv.

Tabell 7. Har din chef ...

	... kunskaper för att se och åtgärda risker i arbetsmiljön?	... tid för att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)?	... befogenheter och resurser för att åtgärda risker?
Ja	21 %	15 %	27 %
Ja, delvis	54 %	44 %	48 %
Nej	12 %	25 %	11 %
Vet ej	13 %	17 %	14 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tre av fyra skyddsombud anser att deras chef antingen fullt ut eller, vilket är det vanligaste, åtminstone delvis har kunskaper för att se och åtgärda risker i arbetsmiljön samt har befogenheter och resurser för att åtgärda dessa risker. Däremot är det bara sex av tio som tycker att chefen helt eller delvis har tid att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet. En fjärdedel av skyddsombuden säger tydligt att chefen inte alls har tid för att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Siffrorna visar skyddsombudens bedömningar av chefens kunskap och situation. Av den anledningen finns naturligtvis en relativt hög andel som svarar att de inte vet. Men i arbetsmiljöarbetet ska chefen och skyddsombudet samverka och skyddsombudets syn på chefernas kunskap, tid och befogenheter ger ändå en god indikation på chanserna till en god, fungerande samverkan.

De skyddsombud som upplever att deras chef har tillräckligt med kunskap, befogenheter och resurser i arbetsmiljöarbetet ger också högre betyg på den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen, och omvänt kommer en större andel låga betyg (1–2)

från skyddsombud som tycker att deras chef saknar kunskap, befogenheter och resurser.

Även chefer kan vara skyddsombud. 8 procent av de svarande skyddsombuden uppger att de är chef/arbetsledare, där flest kommer från Sveriges Skolledarförbund.

Analys och slutsatser

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Undersökningen visar glädjande nog att det finns ett, i alla fall delvis, fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på många av de arbetsplatser där Sacos förbunds skyddsombud och medlemmar arbetar. Nästan hälften av skyddsombuden uppger att det fullt ut finns ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Om man slår samman detta med dem som uppger att det delvis finns, visar svaren att nio av tio skyddsombud verkar på arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete åtminstone är påbörjat. Men naturligtvis vore det önskvärt att ingen skulle svara nej på denna fråga och att betydligt fler kunde svara ett odelat ja. Särskilt allvarligt är det naturligtvis då det systematiska arbetsmiljöarbetet utgör grunden i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och är något som lagen kräver.

Enligt skyddsombuden bedrivs arbetsmiljöarbetet på de flesta av arbetsplatserna i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare – det finns arbetsmiljöpolicyer, handlingsplaner, och arbetsförhållandena undersöks regelbundet.

Men för att cirkeln ska slutas i det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver några andra pusselbitar komma på plats. Tyvärr verkar delen med uppföljning av handlingsplaner och åtgärder vara en sådan som behöver förstärkas. Det är naturligtvis betydelsefullt att uppföljningar sker, dels för att kontrollera att man har åtgärdat riskerna och se om åtgärderna haft önskad effekt, dels för se om nya risker har uppkommit. Bara hälften av skyddsombuden uppger att uppföljningar ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet på deras arbetsplats.

Ett annat orosmoment är att endast en tredjedel av skyddsombuden uppger att det finns en tydlig uppgiftsfördelning rörande arbetsmiljöarbetet på deras arbetsplats. Det är viktigt för alla anställda att veta vilken chef som har arbetsmiljöansvaret för personalen, vem man ska vända sig till i olika arbetsmiljöfrågor och vem eller vilka som ska driva igenom de beslutade åtgärderna.

“Vi har arbetat fram arbetsmiljöpolicy i företaget men ute i arbetsledet finns inget utrymme för att efterfölja denna. Ständig tidsbrist och stress gör att arbetsmiljöarbetet kommer långt ned på prioriteringslistan.”

Det finns en viss tendens till att de delar av arbetsmiljöarbetet som kan uppfyllas ”på pappret” är det som i störst utsträckning genomförs i det systematiska arbetsmiljöarbetet, medan de mer konkreta, åtgärdande delarna är mer sällan förekommande. Hur når man hela vägen fram, i

användandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet? För att det ska bli just systematiskt måste alla delarna finnas med.

”Det systematiska arbetsmiljöarbetet sker ofta på ”kammaren” utan insyn från skyddsombud. SAM haltar också p.g.a. bristande samarbete mellan olika organisationsdelar. Man försöker på pappret uppfylla lagen, men den genuina viljan saknas på många ställen.”

I föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår i 8 § att när ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Skyddsombudet har rätt att medverka i riskbedömningen. Det visar sig att endast drygt hälften av Sacofederationens skyddsombud i undersökningen menar att denna typ av riskbedömningar genomförs. En fjärdedel uppger uttryckligen att så inte sker. Detta är oroande med tanke på hur vanligt förekommande omorganisationer är i dag och vilken stor påverkan på arbetsmiljön en sådan förändring kan få.

Den psykosociala arbetsmiljön – mycket kvar att göra

Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning för 2011 (Arbetsmiljöverket 2012) visar att över hälften av de högre tjänstemännen uppger att de är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem, och 63 procent upplever att de har alldeles för mycket att göra. Fyra av tio högre tjänstemän har svårt att få besked av chefen om vad som ska prioriteras i arbetet. 44 procent av de högre tjänstemännen upplever arbetet som psykiskt påfrestande.

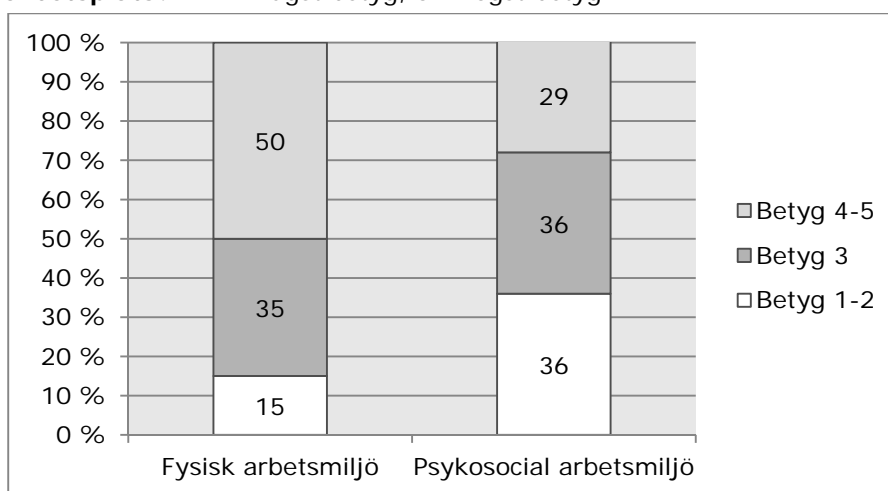
Stress och arbetsbelastning nämns ofta som ett av de vanligaste arbetsmiljöproblemen inom Sacofederationens förbund. Detta är ingen ny företeelse. Redan i en SACO/SR-rapport från 1981 (Lennerlöf 1981) påtalar skyddsombuden att medlemmarnas situation karakteriseras av bl.a. ”psykisk belastning sammanhängande med tidspressade och ansvarsfyllda arbetsförhållanden.”

Skyddsombuden i vår undersökning bekräftar väldigt tydligt denna bild genom att nästan alla skyddsombud väljer stress och arbetsbelastning som ett av de tre mest angelägna områdena att arbeta med för att få en bättre arbetsmiljö. Arbetsorganisation och arbetsformer kommer på andra plats, vilket är ett område som nära angränsar till stress- och arbetsbelastning. Kanske något förvånande kommer den fysiska arbetsmiljön på tredje plats tätt följt av chefs- och ledarskapsfrågor på fjärde. Det visar att den fysiska arbetsmiljön fortfarande har stor betydelse och att det finns fysiska arbetsmiljöproblem som är olösta

eller som är på väg tillbaka för vissa grupper, såsom exempelvis buller, kemiska risker och IT-relaterad stress. Även chefs- och ledarskapsfrågorna är nära sammanlänkade med både stress, arbetsbelastning och arbetsorganisation.

I undersökningen bad vi också skyddsombuden att betygssätta den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Skyddsombuden ger den fysiska arbetsmiljön betydligt högre betyg än den psykosociala.

Hur bedömer du den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats? 1 = lägst betyg, 5= högst betyg



När skyddsombuden beskriver hur de tycker att utvecklingen av arbetsmiljön på arbetsplatsen har varit de sista två åren anser de flesta skyddsombuden att situationen är oförändrad beträffande den fysiska arbetsmiljön eller att utvecklingen har gått mot det bättre. Beträffande den psykosociala arbetsmiljön menar nästan hälften av skyddsombuden att den har försämrats. De negativa siffrorna över den psykosociala arbetsmiljön och dess utveckling förstärks av skyddsombuden från Lärarnas Riksförbund där hela 60 procent tycker att den psykosociala arbetsmiljön har försämrats, vilket naturligtvis är mycket oroande.

Även siffror i den tidigare nämnda Arbetsmiljöundersökningen (Arbetsmiljöverket 2012) bekräftar denna bild. I kapitel 8, Upplevelse av den egna arbetssituationen, framkommer detta: ”De som är mest utsatta för hög arbetsbelastning är kvinnor inom läraryrket, såväl grundskollärare, gymnasielärare och lärararbete som kräver kortare högskoleutbildning. Inom dessa yrken utsätts mellan 74 och 86 procent för hög arbetsbelastning. Även män som arbetar inom läraryrket är utsatta, 65 procent uppger att de har alldeles för mycket att göra”.

Skyddsombuden önskar mer tid och utbildning

För att skyddsombuden ska kunna utföra sitt uppdrag har de fått en rad befogenheter och rättigheter i arbetsmiljölagen. En av dessa rättigheter är att skyddsombudet har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Skyddsombudet får ta den tid i anspråk som behövs för att utföra löpande arbetsmiljöarbete inom skyddsområdet, t.ex. delta i skyddsronder, samrådsmöten och arbetsplatsträffar då arbetsmiljö diskuteras. I vår undersökning svarar en tredjedel av skyddsombuden att de bara kan ta tid för det viktigaste eller inte alls. Endast en femtedel menar att de kan ta all tid de behöver för sitt uppdrag. Upplevelsen av om man kan ta ut tillräckligt med tid för sitt uppdrag beror naturligtvis på hur man uppfattar sitt uppdrag och synen på vad det ska innehålla. De flesta av skyddsombuden, 78 procent, lägger mindre än 2 timmar i veckan på sitt uppdrag. Svaret att man inte kan ta ut tillräckligt med tid kan innehålla både de som inte **får** ta ut tid för sin arbetsgivare men också de som upplever att de inte **kan** ta ut tid relaterat till hur arbetet och arbetsbelastningen ser ut och som gör den bedömningen och avvägningen på egen hand.

”Stötta skyddsombuden i att få tid till funktionen! På min arbetsplats får man inte ta ut den tid som behövs trots mycket svåra psykosociala förhållanden som arbetsgivaren undviker att åtgärda! Det är allvarligt.”

För att kunna utföra sitt uppdrag har skyddsombudet också rätt att få utbildning i arbetsmiljöfrågor. Det är arbetsgivaren som ska stå för kostnaden. I kapitel 6 i arbetsmiljölagen står skrivet att arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. 16 procent av skyddsombuden har inte gått någon utbildning inom ramen för sitt uppdrag och av dem som har gått en utbildning har 14 procent gått 1 dag eller mindre.

”Under mer än ett års tid har jag försökt få företaget att betala en arbetsmiljöutbildning från Prevent, men frågan studsar fram och tillbaka mellan olika aktörer inom företaget”

Skyddsombuden uttrycker behov av mer utbildning. De områden som flest efterfrågar mer kunskap inom är: stress och arbetsbelastning, arbetsorganisation, konflikthantering/mobbning och utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete.

”Önskan om att SACO återupptar våra egna utbildningar för en fördjupning med inriktning på våra gruppers speciella arbetsmiljö.”

Tid och kunskap/utbildning är två grundläggande förutsättningar för att kunna utföra sitt uppdrag som skyddsombud. Skyddsombuden har fått rättigheter för att ha möjlighet att kunna göra ett bra jobb som skyddsombud – för att kunna göra skillnad när det gäller arbetsmiljön på arbetsplatsen. Att en tredjedel av skyddsombuden anser att de inte kan ta den tid de behöver för sitt uppdrag som skyddsombud är allvarligt.

För att kunna matcha dagens föränderliga arbetsliv med sina nya möjligheter och nya risker blir skyddsombudens tillgång till uppdaterad kunskap än mer väsentlig. En bra utbildning i arbetsmiljöfrågor är grunden för ett effektivt arbetsmiljöarbete. Det är viktigt att både arbetsgivaren och skyddsombuden själva förstår värdet av arbetsmiljöutbildning som en bottenplatta att stå på. Ett påläst skyddsombud är en bra representant för arbetstagarna och en nyttig samverkanspart för arbetsgivaren.

Stöd till skyddsombudet

Utöver tid och utbildning behöver skyddsombudet annat stöd i sitt uppdrag. Även om 88 procent av skyddsombuden menar att de känner att de har ett bra stöd i sitt uppdrag från de anställda, fullt ut eller i alla fall delvis, skulle man naturligtvis önska att alla kunde svara Ja på den frågan. Men att förankra sig, att ha en bra dialog med medlemmar och anställda, tar tid och tid är en bristvara för många. Det är kanske inte alltid man känner sig helt säker på andras stöd. Även här är det viktigt att få tillräckligt med tid för att få detta stöd och förankring som skyddsombud.

Naturligtvis är stödet från den fackliga organisationen också av stor betydelse – både på lokal nivå om sådan finns eller kunskapsstöd och rådgivning på central nivå. Här kan som nämnts begreppet facklig organisation säkert uppfattas olika beroende på hur den fackliga verksamheten är organiserad, men det viktiga är att man känner ett stöd.

“Det är både ett roligt och spännande uppdrag att vara skyddsombud, men inte så tacksamt alla gånger. Mest stöd och uppskattning har jag fått från kollegorna, som valt mig till det här ärorika uppdraget!”

Ytterligare ett stöd, både för arbetsgivaren, personalen och skyddsombuden, är företagshälsovården. På de flesta av skyddsombudens arbetsplatser, 89 procent, har de anställda tillgång till företagshälsovård eller motsvarande. Om företagshälsovården får vara en strategisk resurs, gärna med inriktning på det förebyggande arbetet, kan den vara en viktig stödfunktion och samtalspartner.

Chefens centrala roll

Ledarskapet spelar en stor roll. Chefen är den som har ansvaret för arbetsmiljön och har naturligtvis väldigt stor betydelse för hur situationen blir för skyddsombudet, hur samverkan fungerar och för hur arbetsmiljöarbetet bedrivs på arbetsplatsen. Chefen är också en av de viktigaste arbetsmiljöfaktorerna för medarbetarna.

Därför är det också angeläget att chefen själv får goda förutsättningar och bra utbildning för att hantera sitt arbetsmiljöansvar. För att arbetsmiljöarbetet ska fungera på arbetsplatsen är det viktigt att chefen har kunskap, tid, befogenheter och resurser.

“Det är stressande när arbetsgivaren kan så lite om arbetsmiljölagstiftningen som vår gör”.

De flesta skyddsombud anser att deras chef åtminstone delvis har kunskaper för att se och åtgärda risker i arbetsmiljön samt har befogenheter och mandat för detta. Men om man vänder på det anser bara vart femte skyddsombud att deras chef fullt ut har kunskaper för att se och åtgärda risker i arbetsmiljön. Det är viktigt att cheferna får den arbetsmiljöutbildning de behöver för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar.

Det som lyser igenom som den tydligaste bristen för cheferna, enligt skyddsombudens bedömning, är framför allt att tiden saknas. En fjärdedel av skyddsombuden säger tydligt att deras chef inte har tid att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet.

“Jag har tvingats välja bort mitt uppdrag som skyddsombud på grund av för hög arbetsbelastning. Jag är utsedd, men har inte en chans att hinna göra något. Min chef har inte förståelse för att uppdraget som skyddsombud tillika fackligt ombud kan ta mer tid i anspråk än den tvådags utbildning han beviljat. Han har också svårt för att ta sitt ansvar för arbetsmiljöfrågor och själva utförandet av nödvändiga åtgärder. Han vill gärna skyffla över allt arbete men ger trots detta ingen tid åt uppgiften. Detta är mitt största bekymmer.”

På frågan om man som skyddsombuden känner ett bra stöd från sin chef är det 44 procent som svarar Ja och ytterligare 36 procent som tycker att stödet delvis finns. Tyvärr anser dock 14 procent att stödet brister från chefen. En god dialog mellan chef och skyddsombud underlättar naturligtvis samverkan kring arbetsmiljö, där man kan komplettera varandra på ett bra sätt.

Arbetsmiljön på agendan

Bristen på tid är ett stort problem när det gäller att få arbetsmiljöarbetet att fungera ute på arbetsplatserna. Utan tid är det svårt att hinna med de olika delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet, att hinna inhämta kunskaper och gå på utbildningar. Förankringsprocessen blir ofta också lidande. Allt hänger förstås samman och ser man på hela bilden, att varken skyddsombud eller chefer har den tid som behöver läggas ner på arbetsmiljöarbetet, så stämmer det in på den pressade arbetssituationen i stort på många arbetsplatser. Att bristen på tid är avgörande är inte särskilt förvånande då vi vet att stress och arbetsbelastning tynger många av våra medlemmar, och att ta sig tid för ett förtroendeuppdrag innebär ytterligare belastning. Hinner man knappt med sina ordinarie arbetsuppgifter är det kanske inte underligt att arbetsmiljöarbetet/skyddsombudsuppdraget blir lidande.

För att bryta denna onda cirkel av stress och tidsbrist måste arbetsmiljön prioriteras och flyttas upp på dagordningen. För att kunna ta sig tid till att tänka efter innan, det vill säga att jobba förebyggande, krävs insikter och engagemang från högsta ledningen i företag och organisationer. Vi behöver ändra synen på att tid och resurser för arbetsmiljöarbetet inte är en kostnad utan en bra investering i personalen och verksamheten. Därför behöver även verksamhetscheferna, som i förlängningen är de som ska driva arbetsmiljöarbetet, ha kunskap och en bra balans mellan krav, ansvar, befogenheter och resurser.

Ett väl fungerande, gott systematiskt arbetsmiljöarbete där alla delarna finns med i form av riskbedömningar, undersökningar, åtgärdsplaner och uppföljningar kan vara ett sätt att praktiskt komma tillrätta med hög arbetsbelastning. Vi behöver tillsammans på arbetsplatserna skapa strategier för hur man hanterar exempelvis det gränslösa arbetslivet och tar tillvara de positiva delarna men begränsar de negativa effekterna.

De flesta av Sacofederationens skyddsombud är 45 år och äldre, och vetenskapen om den generationsväxling som kommer framöver aktualiserar frågan om synen på uppdraget. Det är hög tid att vi uppmärksammar skyddsombuden som den stora resurs de är och kan vara i arbetsmiljöarbetet, och visar på deras viktiga bidrag för en god arbetsmiljö. Det är viktigt att vi ger skyddsombudet mer erkännande och tydliggör rollen som skyddsombud för att locka fler och gärna yngre till uppdraget.

“SACOförbunden borde informera medlemmarna om vikten, av att det finns skyddsombud. Det är ur medlemmarnas synvinkel, troligtvis den viktigaste lokala fackliga funktionen. Det är mycket svårt att hitta villiga till skyddsombudsplatserna.”

God arbetsmiljö kommer inte av sig själv. Både för individen, verksamheterna och hela samhället är det viktigt att alla människor har kvar orken och glädjen i arbetet så länge som möjligt. Saco menar att en god arbetsmiljö är en viktig pusselbit för att få ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Vi tjänar alla på ett väl fungerande lokalt arbetsmiljöarbete. Det finns fortfarande mycket att göra för att skapa bättre förutsättningar och stöd för aktörerna i detta, där skyddsombuden är en viktig part.

Dataunderlag och genomförande

Rapportens resultat bygger på en enkätundersökning där 17² av 22 Sacoförbund deltagit. Det är i dag oklart hur många skyddsombud Sacos förbund har. När Arbetsmiljöverket hade ett sammanhållet skyddsombudsregister, fram till år 2008, hade Sacofederationen ungefär 5 000 skyddsombud. Tidningen Du & Jobbet gjorde en rundringning till Sacos förbund under 2012, där de fick uppge antal skyddsombud, och den gav ungefär samma siffra.

Bristen i kunskap över hur totalpopulationen av Sacofederationens skyddsombud ser ut, bl.a. på grund av olika svagheter i förbundens registerinformation, gör det omöjligt att göra någon form av bortfallsanalys. Vi kan alltså inte säkert säga att undersökningens resultat är representativt för Sacoförbundens skyddsombud. Sacofederationen har dock inte genomfört någon gemensam undersökning riktad till gruppen skyddsombud tidigare och siffrorna i denna rapport får läsas som en första, grundläggande bild. Rapporten beskriver hur dessa nästan 1 900 skyddsombud inom Sacos förbund upplever sitt uppdrag som skyddsombud och hur arbetsmiljöarbetet fungerar på deras arbetsplatser. Skyddsombudens röster får också komma till tals genom citat från undersökningen, i avsnittet Analys och slutsatser. Undersökningen borde rimligtvis ge en god indikation på hur situationen ser ut.

Under 2012 gjorde både LO och TCO undersökningar riktade till sina medlemsförbunds skyddsombud. Svaren i TCO:s undersökning (Fromm 2012) beskriver i många avseenden samma bild som Sacos skyddsombudsundersökning och resultaten är i stora delar likartade.

Undersökningen genomfördes via en webbenkät som skickades till alla registrerade skyddsombud och huvudskyddsombud med angiven e-postadress i de 17 förbundens medlemsregister. Enkäten omfattar ca 40 frågor inklusive bakgrundsfrågor om exempelvis kön och ålder.

Undersökningen genomfördes under perioden 1/6–15/8 2012. Bruttoutsickat bestod av 3 822 personer, varav 3 539 visade sig ha fungerande e-postadresser. Av dessa 3 539 tillhörde 290 inte längre målgruppen skyddsombud. 1 885 personer svarade på enkäten och uppgav att de är skyddsombud eller huvudskyddsombud. Svarefrekvensen är 53 procent.

² Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Lärarnas Riksförbund, Naturvetarna, Officersförbundet, Saco-förbundet Trafik och Järnväg, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Veterinärförbund och Tjänstetandläkarna.

Källor

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Arbetsmiljöverket. (2012). *Arbetsmiljön 2011*, (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2012:4)

Arbetsmiljöverket. (2001). *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. (Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2001:01)

Fromm, J. (2012). *TCO granskar: Skyddsombudens chans att skydda*. TCO. (#7/12)

Karlström, K. (2011). *Vara skyddsombud*. Saco.

Keisu Lennerlöf, L. (1981). *Rollen som skyddsombud*. SACO/SR.

www.av.se

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 22 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkes stolthet. Totalt är över 630 000 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 tillväxt och utveckling av ett samhälle.



Saco, Box 2206, 10315 Stockholm
tel vx: 08-6134800, www.saco.se