

# **TCO GRANSKAR: SKYDDSSOMBUDENS CHANS ATT SKYDDA #7/12**

Förutsättningarna för TCO-förbundens 30 000 skyddsombud 2012.  
En undersökning om lokalt arbetsmiljöarbete.

**2012-10-20**

Författare **Jana Fromm**

Avdelningen för samhällspolitik och analys, TCO

[jana.fromm@tco.se](mailto:jana.fromm@tco.se)

Tel 08-782 91 10

## SAMMANFATTNING AV DE VIKTIGASTE RESULTATEN

De omkring 30 000 skyddsombuden i TCOs förbund spelar en oerhört viktig roll för det organiserade arbetsmiljöarbetet på tjänstemännens arbetsplatser. Det är inte alltid detta viktiga arbete syns eller uppmärksammas som det borde. I samband med att vi i år firar att det är 100 år sedan vi i Sverige fick en lag som gav arbetstagarna rätt att utse egna skyddsombud har TCO valt att undersöka hur skyddsombudens möjligheter att utföra sitt uppdrag ser ut idag.

I en undersökning riktad till TCO-förbundens alla skyddsombud ställde vi frågor om det systematiska arbetsmiljöarbetet på skyddsombudens arbetsplatser. Vi undersökte bland annat vilken utbildning skyddsombuden får och vilka möjligheter de själva och deras chefer och arbetsledare har att arbeta med det lokala arbetsmiljöarbetet. Enkäten besvarades av drygt 8 000 skyddsombud.

Resultatet av undersökningen visar glädjande nog att det på majoriteten av skyddsombudens arbetsplatser bedrivs, delvis eller helt, ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det som är illavarslande är dock att så många som fyra av tio av skyddsombud menar att det inte sker någon uppföljning av de handlingsplaner och åtgärder som är beslutade. Ännu fler skyddsombud upplever att det inte finns någon tydlig uppgiftsfördelning rörande arbetsmiljöarbetet. Detta innebär att det på många arbetsplatser verkar saknas en väsentlig del av systematiken i arbetsmiljöarbetet; det är otydligt vem eller vilka som ska driva igenom de beslutade åtgärderna. Den avsaknad av uppföljning av åtgärder som upplevs av många skyddsombud gör det dessutom svårt att utvärdera om åtgärderna alls har genomförts samt om de har haft den önskade effekten.

Undersökningen visar att det finns en hel del kvar att önska vad gäller skyddsombudens förutsättningar att i samverkan med arbetsgivaren bedriva ett arbetsmiljöarbete:

- 15 procent av skyddsombuden har inte alls genomgått någon arbetsmiljöutbildning.
- Skyddsombuden ser ett stort behov av vidareutbildning inom psykosociala arbetsmiljöfrågor, konflikthantering och mobbning. Över hälften av skyddsombuden svarar att de behöver vidareutbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Endast var femte skyddsombud har möjlighet att ta all den tid som behövs för sitt uppdrag.
- Arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud, men nästan en fjärdedel av alla skyddsombud upplever att chefer och arbetsledare inte har tid att driva arbetsmiljöarbetet.

Skyddsombuden bekräftar den bild vi har fått från andra undersökningar, att stress och arbetsbelastning är den viktigaste frågan att arbeta med i tjänstemännens arbetsliv. Vi måste lyssna på signalerna och komma till rätta med hög arbetsbelastning, stress och bristande återkoppling. Det blir extra viktigt utifrån den diskussion som idag förs om att vi alla måste vara beredda att arbeta längre upp i åldrarna. Det gör skyddsombudens insatser genom det lokala arbetsmiljöarbetet än mer centralt. Vi behöver därför en medveten satsning på arbetsmiljöarbetet och gemensamt se till att skyddsombuden får rätt förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Det gränslösa arbetslivets nya utmaningar, möjligheter och risker måste beaktas i det lokala arbetet vilket gör att även skyddsombud som haft sin roll en längre tid har behov av att uppdatera kunskapen. Skyddsombuden måste få tillgång till den kompetensutveckling inom arbetsmiljöområdet de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt. De måste också ges möjligheter att sätta av den tid som behövs för att tillsammans med arbetsgivaren driva ett arbete, där man uppfyller alla delar i det ständigt pågående systematiska arbetsmiljöarbetet.

Skyddsombuden kan, och ska, dock inte göra arbetet själv. Även om många chefer och arbetsledare idag har såväl kompetens som resurser och befohågenheter att driva arbetsmiljöarbetet framåt så saknar de i alltför många fall den tid som krävs för uppgiften. Arbetsmiljöarbetet bör inte ses som en kostnad utan som en investering i verksamhetens och personalens utveckling. Ska arbetsmiljöarbetet på riktigt bli en integrerad del i den naturliga verksamheten, där man inte bara ser riskerna utan även möjligheterna i arbetsmiljön, måste arbetet få den status och de resurser – i såväl tid som pengar – som krävs. Det är avgörande att den högsta ledningen tydligt markerar betydelsen av ett oerhört viktigt arbete där skyddsombuden med sin kompetens är en uppskattad tillgång.

# INLEDNING OCH BAKGRUND

I år har det gått hundra år sedan vi i Sverige fick en lag som gav arbetstagarna rätt att utse egna skyddsombud. Inom TCOs medlemsförbund finns idag omkring 30 000 skyddsombud som dagligen gör insatser för att förbättra arbetsmiljön på många av landets arbetsplatser. TCO vill med den här rapporten uppmärksamma skyddsombudens arbete och undersöka vilka förutsättningar de har för att genomföra sitt uppdrag.

Skyddsombuden, eller arbetsmiljöombuden\* som de sedan 2010 också kan kallas, har långtgående rättigheter enligt Arbetsmiljölagen (AML). Skyddsombuden ska företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor, verka för en tillfredsställande arbetsmiljö och vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. Det är dock alltid arbetsgivaren som har det yttersta juridiska ansvaret för arbetsmiljön i verksamheten. För att åstadkomma en god arbetsmiljö är det viktigt att arbetsgivaren och arbetstagarna samverkar genom skyddsombudet. Det innebär bland annat att skyddsombuden enligt AML ska delta vid planeringen av alla frågor som berör arbetsmiljön, exempelvis förberedelser för en omorganisation eller hur nya arbetsmetoder ska införas.

För att skyddsombudet ska kunna fullgöra sitt uppdrag har han eller hon ett antal rättigheter och befogenheter. Skyddsombudet har rätt att få utbildning på betald arbetstid i arbetsmiljöfrågor. Vidare får skyddsombudet ta den tid i anspråk som behövs för att utföra det löpande arbetsmiljöarbetet inom skyddsområdet. Skyddsombudet får inte ges försämrades villkor under eller efter avslutat uppdrag – och har rätt att behålla sin lön och övriga anställningsförmåner. Förutom det rättsliga skydd som skyddsombudet får via AML så omfattas ombudet även, om han eller hon har valts av en facklig organisation, av förtroendemannalagen.

Arbetsgivarna har stor nytta av skyddsombudens kunskap om hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Skyddsombuden spelar en viktig roll i det löpande arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser, men får inte alltid det erkännande de förtjänar. Kännetecknande för ett effektivt och kontinuerligt arbetsmiljöarbete är att det sällan märks för medarbetarna i verksamheten, annat än i en god och utvecklande arbetsmiljö. Allt arbete som ligger bakom syns inte alltid. Ofta är det när det finns brister i arbetsmiljön som man vänder sig till sitt lokala skyddsombud. Den positiva responsen på allt som fungerar tack vare en god samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud uteblir ofta. TCO vill därför med den här rapporten också öka medvetenheten om den stora insats våra förbunds skyddsombud dagligen gör på sina arbetsplatser.

\*1 januari 2010 infördes i AML begreppet arbetsmiljöombud vid sidan av begreppet skyddsombud. Ett arbetsmiljöombud och ett skyddsombud har samma rättsliga status och är alltså likställda vad gäller juridiska rättigheter och befogenheter. Det skiljer sig åt mellan TCO-förbunden vilket ord man använder – somliga förbund kallar sina ombud för skyddsombud, medan andra förbund har valt begreppet arbetsmiljöombud. I den här rapporten används framöver genomgående begreppet skyddsombud, vilket ska ses som synonymt till begreppet arbetsmiljöombud.

## METOD

Frågorna i undersökningen fokuserar på om man på skyddsombudens arbetsplatser redan bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilka frågor som är mest angelägna att arbeta vidare med samt inom vilka områden det idag fungerar bäst. Undersökningens fokus ligger inte på en beskrivning av arbetsmiljön på skyddsombuden respektive arbetsplatser, utan snarare på det vi kan kalla infrastrukturen som är nödvändig för att få till ett bra arbetsmiljöarbete; huruvida det genomförs riskbedömningar, om arbetsgivarrepresentanten har den kunskap, befogenheter och tid som behövs, om skyddsombuden har möjlighet att lägga ner nödvändig tid på uppdraget samt skyddsombudens tillgång till och behov av arbetsmiljöutbildning.

Enkäten som ligger till grund för rapporten omfattade totalt 30 frågor, inklusive bakgrundsfrågor om ålder och kön. Frågeformuläret skickades ut till ett urval om 24576 skyddsombud. Urvalet bestod av samtliga skyddsombud enligt uppgifter från respektive förbund, förutom Vårdförbundet där ett slumpmässigt urval av 1 000 skyddsombud gjorts. Ett förbund (Försvarsförbundet) kunde inte alls delta i undersökningen på grund av tekniska hinder, såsom brandväggar.

### Urval och svarsfrekvens

Förbund	Antal i urval	Svarsfrekvens
Fackförbundet ST	1 906	39%
Farmaciförbundet	216	38%
Finansförbundet	1 451	42%
FTF	128	42%
Journalistförbundet	238	21%
Lärarförbundet	8 339	32%
Polisförbundet*	254	18%
SLF	51	35%
Symf	5	60%
Teaterförbundet	90	23%
TULL-KUST	47	68%
Unionen	5 435	36%
Vision	5 416	30%
Vårdförbundet	1 000	22%
Totalt	24 576	33%**

\* På grund av tekniska orsaker fick ombuden inom Polisförbundet inte en unik länk.

\*\* 8 108 sva

Data samlades in med hjälp av undersökningsföretaget YouGov under början på juni till mitten på juli 2012. En inbjudan att delta i undersökningen skickades via e-post till samtliga i urvalet med en unik länk till frågeformuläret. Två påminnelser har skickats ut till de i urvalet som fick en tidig inbjudan, vilka utgör 95 procent av det totala urvalet. Till de i urvalet som fick en sen inbjudan har en påminnelse skickats. Efter påminnelser svarade 33 procent av urvalet (8 108 skyddsombud).

# RESULTAT

## Det genomsnittliga skyddsombudet

Av de svarande var 66 procent kvinnor. Över hälften (53 procent) av skyddsombuden var över 50 år och en dryg tredjedel (37 procent) var mellan 35 och 49 år.

Genomsnittstiden på uppdraget som skyddsombud bland deltagarna i den här undersökningen är fem år. En dryg fjärdedel av skyddsombudet har haft sitt uppdrag i 3–5 år, medan en knapp fjärdedel har haft uppdraget 10 år eller mer. Det finns en viss tendens att skyddsombud inom kommun och landsting varit på sitt uppdrag något längre.

De yngre skyddsombuden, 34 år eller yngre, har betydligt kortare erfarenhet än de äldre. Nära tre fjärdedelar har varit verksamma som skyddsombud två år eller kortare, fyra av tio i mindre än ett år. Av skyddsombuden i åldern 50 till 64 år har en tredjedel haft uppdraget som skyddsombud i tio år eller mer.

### Skyddsombudens erfarenhet i rollen

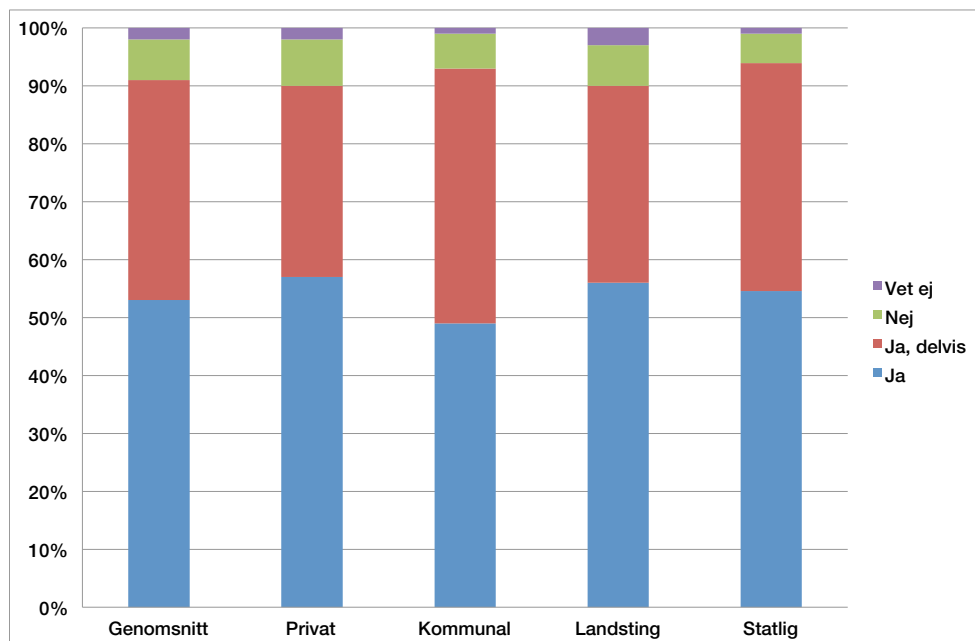
	< 34 år	35-49 år	50-64 år	65 år <
Mindre än 1 år	42 %	20%	9%	2%
1–2 år	32%	23%	13%	9%
3–5 år	21%	31%	25%	17%
6–9 år	1%	15%	19%	12%
10 år eller mer	1%	11%	33%	60%

Fyra av tio ombud är verksamma inom kommunal sektor, en dryg tredjedel inom privat sektor och övriga ganska jämnt fördelade mellan landsting och statlig sektor. Det vanligaste är att skyddsombudet är verksam på en arbetsplats med mellan 20 och 49 anställda och på ett skyddsområde som omfattar 10–19 anställda.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ska ingå som en naturlig del i den övriga verksamheten. En av grundföreskrifterna för arbetsmiljöarbetet är AFS 2001:1 som mer i detalj beskriver vad det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär i form av arbetsmiljöpolicy, rutiner, kompetens hos ansvariga etcetera. Det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön och ska se till det systematiska arbetet fungerar. Arbetsgivaren ska ge skyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. SAM utgör grunden i det förebyggande arbetet och innebär i korthet att undersöka förhållanden, bedöma risker, vidta åtgärder och sedan följa upp åtgärderna för att säkerställa att de har fått önskad effekt.

Diagram 1. Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?



Drygt hälften (53 procent) av skyddsombuden anser att SAM bedrivs fullt ut på deras respektive arbetsplatser, 38 procent anger att det bedrivs till viss del. Det är vanligare att arbetsmiljöombuden på de större arbetsplatserna, med fler än 200 anställda, anger att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs. Sju procent av skyddsombuden anger att SAM inte alls bedrivs på deras arbetsplats. Vanligast är att skyddsombud på de mindre arbetsplatserna upplever brister i SAM.

Strax under hälften av skyddsombuden inom den kommunala sektorn anger att SAM bedrivs fullt ut, jämfört med mellan 54 och 57 procent i övriga sektorer. Andelen skyddsombud som uppger att deras arbetsplats helt saknar ett systematiskt arbetsmiljöarbete är dock högst, 8 procent, inom den privata sektorn.

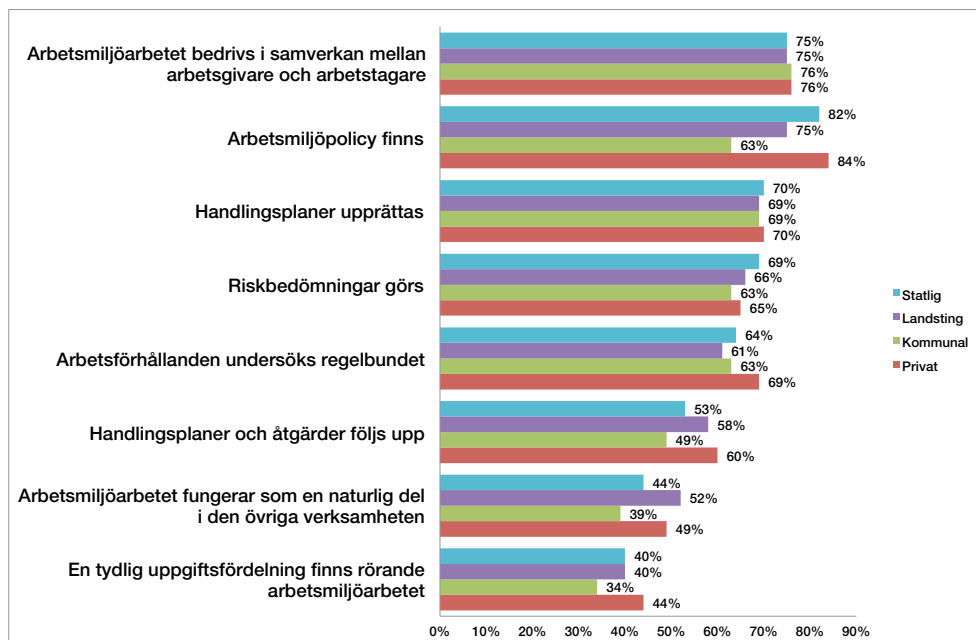
Vår undersökning visar att arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i ungefär 75 procent av fallen; tre av fyra skyddsombud uppger att man samverkar med arbetsgivaren i dessa frågor och att det även finns en arbetsmiljöpolicy. Däremot är det bara hälften av alla skyddsombud som upplever att arbetsmiljöarbetet fungerar som en naturlig del i den övriga verksamheten. Mellan 65 och 69 procent av skyddsombuden uppger att handlingsplaner upprättas, riskbedömningar görs och arbetsförhållanden regelbundet undersöks.

Det räcker dock inte för att man ska få till en systematik i arbetsmiljöarbetet. Åtgärderna måste genomföras och sedan följas upp för att säkerställa att de fått önskad effekt. För att det ska fungera krävs det en tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter på olika nivåer i verksamheten. För att den ansvarige personen, ofta chefer och arbetsledare, ska kunna fullgöra sina uppgifter måste denne ha såväl kunskaper som befogenheter och resurser.



Fyra av tio skyddsombud uppger att det på deras arbetsplats saknas uppföljning av handlingsplaner och åtgärder. Ännu fler skyddsombud, sex av tio, menar att det saknas en tydlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöarbetet.

**Diagram 2. Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats**



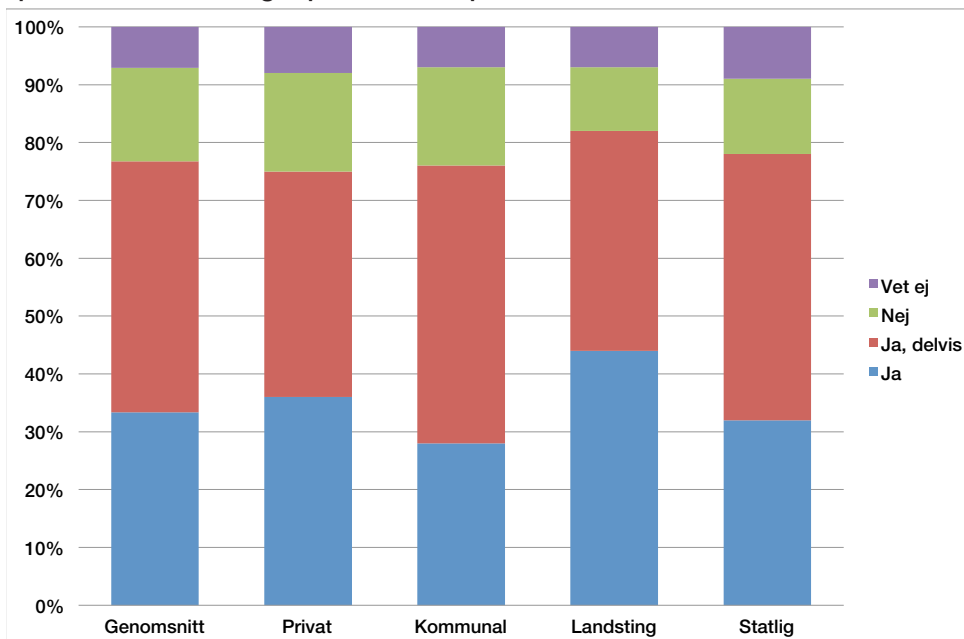
En större andel av de svarande inom kommunal sektor upplevde att SAM delvis bedrevs på deras arbetsplats jämfört med de svarande inom andra sektorer. Skillnaden förstärks i svaren på hur man bedriver det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Inom den kommunala sektorn har man i lägre utsträckning en arbetsmiljöpolicy (63 procent jämfört med 84 procent inom privat sektor), en lägre andel följer upp handlingsplaner och åtgärder (49 procent jämfört med 60 procent inom den privata sektorn). Vidare anger bara 39 procent av skyddsombuden inom den kommunala sektorn att arbetsmiljöarbetet fungerar som en naturlig del i den övriga verksamheten, jämfört med 52 procent inom landstinget. Det är bara en dryg tredjedel av skyddsombuden inom den kommunala sektorn som upplever att det finns en tydlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöarbetet. Skyddsombud inom den privata sektorn anger i högre utsträckning, speciellt jämfört med de inom landstinget eller kommunal sektor, att flera av delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet finns med i arbetet på deras respektive arbetsplatser.

Bryter man ner data på storleken på skyddsombudens arbetsplatser, oaktat vilken sektor de verkar inom, ser man att det finns stora skillnader på i vilken utsträckning man genomför de olika delarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är en högre andel bland de större arbetsplatserna som genomför fler delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) specificerar i 8§ att arbetsgivaren vid planering av förändringar i verksamheten ska göra en bedömning av om ändringarna medför risker som behöver åtgärdas. Tre av fyra skyddsombud anser att det genomförs riskbedömningar ur ett

arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på deras arbetsplatser. Högst andel återfinns inom landstinget där 82 procent av skyddsombuden upplever att riskbedömningar görs i dessa fall.

**Diagram 3. Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?**



Drygt nio av tio av skyddsombuden i undersökningen uppgav att de anställda på arbetsplatsen har tillgång till företagshälsovård. Tillgången på företagshälsovård verkar vara mer utbredd bland de större arbetsplatserna; 98 procent bland skyddsombud på arbetsplatser med fler än 200 anställda uppger att de anställda har tillgång till företagshälsovård jämfört med 89 procent bland skyddsombud på arbetsplatser med nio anställda eller färre. Den sektor som sticker ut är den statliga där 97 procent av skyddsombuden uppger att anställda har tillgång till företagshälsovård.

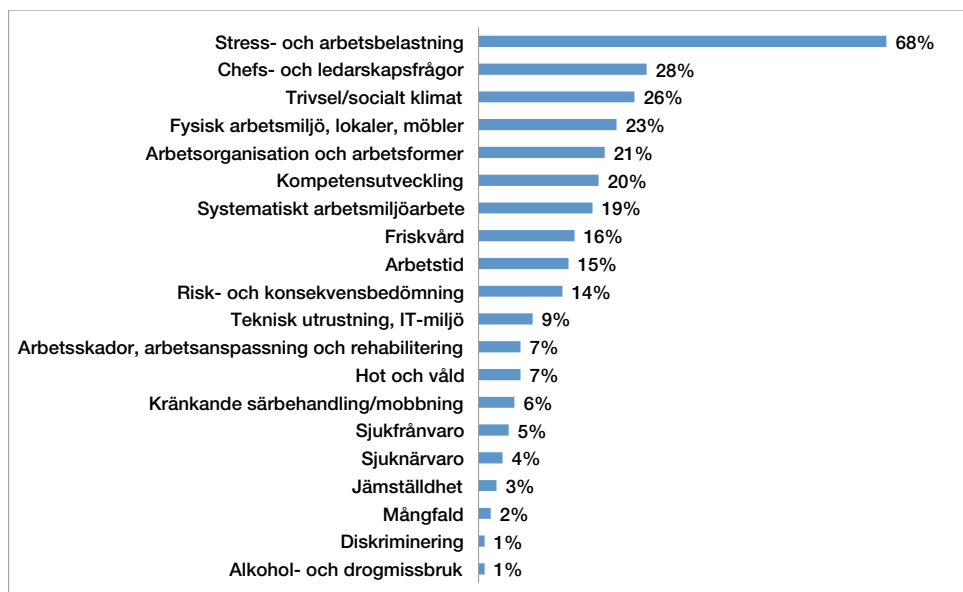
Det är framför allt som en resurs inom rehabiliteringsområdet som företagshälsovården används (71 procent av fallen) och därefter som en resurs inom friskvård eller hälsofrämjande tjänster (49 procent). Bara 45 procent av skyddsombuden uppger att företagshälsovården används som en resurs i det förebyggande arbetet. Skyddsombudens svar visar att det verkar vara betydligt vanligare att man inom den privata sektorn använder företagshälsovården till friskvård och/eller hälsofrämjande tjänster (64 procent jämfört med mellan 37 och 46 procent inom de andra sektorerna). Vidare svarar skyddsombud inom den privata sektorn i högre utsträckning att företagshälsovården används som en resurs i det förebyggande arbetet samt som en resurs för sjukvårdstjänster.

## Viktigaste arbetsmiljöfrågorna

Undersökningen bland skyddsombuden bekräftar vad vi har sett i flertalet andra undersökningar – stress är årtiondets viktigaste arbetsmiljöfråga bland tjänstemännen. Nära sju av tio skyddsombud anger stress- och arbetsbelastning som den viktigaste frågan att arbeta med. Därefter följer

chefs- och ledarskapsfrågor (28 procent) samt trivsel och socialt klimat (26 procent). Frågor som är nära sammanlänkande med varandra.

**Diagram 4. Vilka tre områden upplever du som de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats?**



Skyddsombuden på de mindre arbetsplatserna svarar i högre grad att fysisk arbetsmiljö och friskvård är viktiga frågor att arbeta med och i något mindre utsträckning (60 procent) att stress är en prioriterad fråga. På de större arbetsplatserna svarar skyddsombuden i högre utsträckning (35 procent) att chefs- och ledarskapsfrågor är prioriterade – jämfört med 22 procent av skyddsombuden på de minsta arbetsplatserna (9 anställda eller färre).

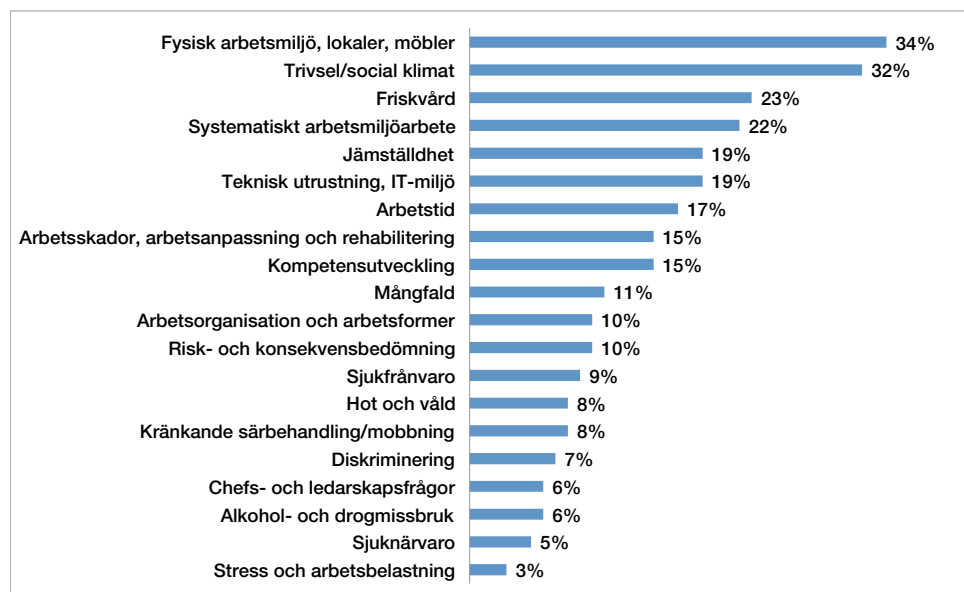
Skyddsombuden inom kommunal sektor lyfter i högre grad än de inom andra sektorer betydelsen av stress- och arbetsbelastning (72 procent jämfört med 63–64 procent inom övriga sektorer). Skyddsombuden inom kommunal sektor och landstingen svarar något oftare än skyddsombud inom privat och statlig sektor att arbetsorganisation och arbetsformer är en viktig fråga att arbeta med. Skyddsombud inom landstinget och privat sektor lyfter i något högre utsträckning kompetensutvecklingsfrågor. Hot och våld är framför allt en prioriterad fråga för skyddsombuden inom statlig sektor (14 procent jämfört med mellan fyra och åtta procent inom övriga sektorer).

Samstämmigheten är inte lika stor bland skyddsombuden när vi frågar inom vilka områden arbetsmiljöarbetet idag fungerar bra. De områden som flest skyddsombud upplevde fungerade bra var fysisk arbetsmiljö (34 procent), trivsel och socialt klimat (32 procent) samt friskvård (23 procent). Stress- och arbetsbelastningsfrågor samt chefs- och ledarskapsfrågor hamnar långt ner i listan på vad som fungerar bra.

En större andel skyddsombud på större arbetsplatser (50 anställda eller fler) har svarat att de områden som idag fungerar bra är den fysiska arbetsmiljön, friskvård samt det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsombud på mindre arbetsplatser (19 anställda eller färre) upplever i högre utsträck-

ning att arbetet med det sociala klimatet, arbetstiden och kompetensutvecklingen fungerar bättre.

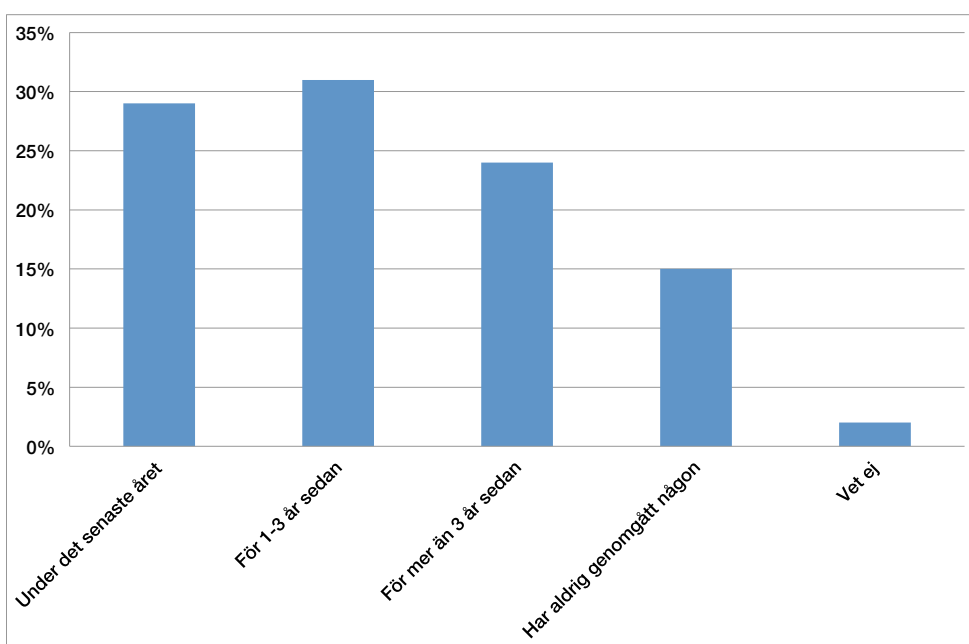
Diagram 5. På vilka tre områden upplever du att arbetsmiljöarbetet fungerar bäst på din arbetsplats idag?



## Utbildning

För att skyddsombuden ska ha möjlighet att utföra sitt uppdrag har de rätt att få utbildning som bekostas av arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivare och den fackliga organisationen ska tillsammans diskutera vilken utbildning skyddsombudet behöver och se till att utbildningen kommer till stånd.

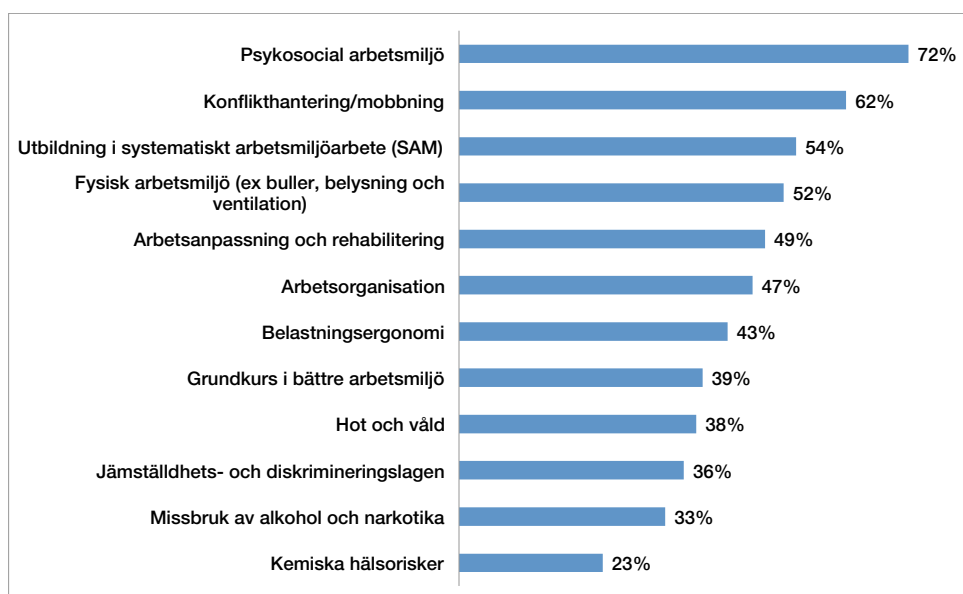
Diagram 6. När gick du senast någon arbetsmiljöutbildning inom ramen för ditt uppdrag som arbetsmiljöombud/skyddsombud?



Bland de skyddsombud som har fått utbildning i arbetsmiljö under de senaste 12 månaderna är det vanligast (62 procent) att utbildningen har omfattat två till fem dagar. Bland de skyddsombud som inte har genomgått någon arbetsmiljöutbildning är den vanligaste orsaken att man nyligen har tillträtt i rollen som skyddsombud (42 procent). Det beror även på att skyddsombuden inte vet vilka utbildningar som finns (14 procent), att de inte hinner gå på utbildning (13 procent) eller att deras chef inte anser att denna typ av utbildning är en prioriterad fråga (6 procent).

Majoriteten av de skyddsombud som har gått en arbetsmiljöutbildning har fått den finansierad av sin arbetsgivare, såväl i tid som i pengar (57 procent). Ytterligare en knapp tredjedel (32 procent) har fått den finansierad i tid, det vill säga fått gå på utbildningen på betald arbetstid. Ett par procent har bara fått utbildningen finansierad i pengar (obetald arbetstid) medan sex procent inte på något sätt har erhållit finansiering av sin arbetsgivare.

**Diagram 7. Behöver du i din roll som skyddsombud mer utbildning inom något eller några av följande områden?**



Skyddsombudens behov av vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet är framför allt inriktat mot psykosociala frågor; psykosocial arbetsmiljö (72 procent) samt konflikthantering och mobbning (62 procent). Över hälften av skyddsombuden upplever ett behov av vidareutbildning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet och nära fyra av tio en grundkurs i bättre arbetsmiljö (BAM). Det stora behovet av BAM speglar troligen att en stor andel av de som inte hade genomgått en utbildning var nytillträdde i rollen som skyddsombud.

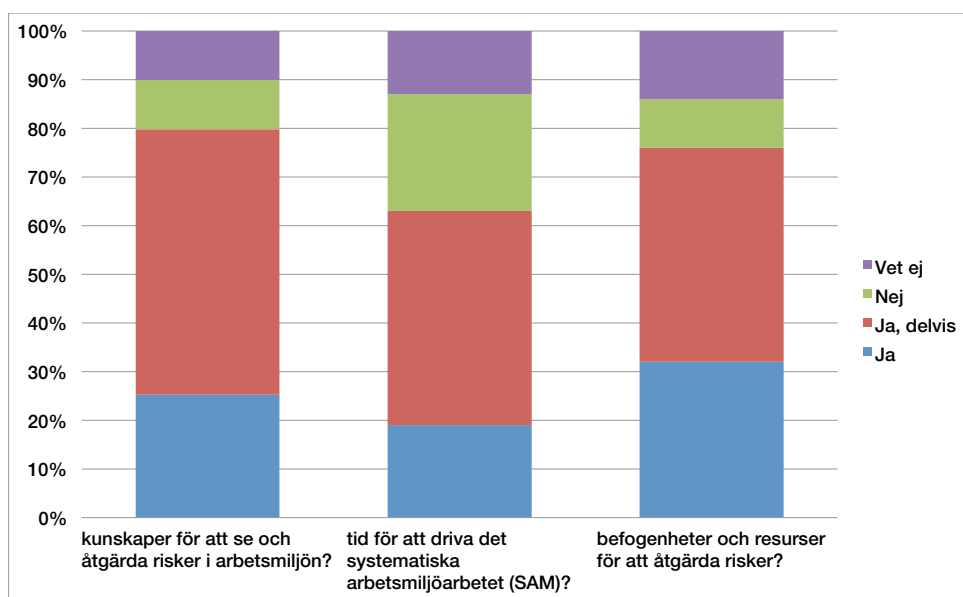
Vidare finns det en tendens att skyddsombud som är verksamma på större arbetsplatser eller inom den kommunala sektorn har ett större behov av vidareutbildning.

## Chefernas utbildning och engagemang

En dryg tredjedel av skyddsombuden har deltagit i någon form av arbetsmiljöutbildning tillsammans med en representant från arbetsledningen. Det verkar vara vanligare förekommande inom den kommunala sektorn, där fyra av tio skyddsombud uppger att de genomgått utbildning tillsammans med arbetsledning. Inom den privata sektorn är det endast 27 procent av skyddsombuden som har gjort det.

För att chefer och arbetsledare ska kunna driva ett effektivt arbetsmiljöarbete krävs att de har resurser och befogenheter att åtgärda de risker som uppenbaras. I undersökningen har vi därför frågat skyddsombuden om deras syn på chefers och arbetsledares kunskaper, befogenheter och tid att driva arbetet i arbetsmiljöfrågor.

Diagram 8. Har cheferna och arbetsledarna på din arbetsplats...



Svaren från skyddsombuden visar att det som framför allt brister är den tid chefer och arbetsledare har för att driva arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nästan en fjärdedel av alla skyddsombud upplever att cheferna inte har den tid som krävs. När det kommer till kunskaper, befogenheter och resurser menar vart tionde skyddsombud att cheferna inte har tillräckliga kunskaper eller befogenheter.

Skyddsombuden inom privat sektor upplever i högre utsträckning än de i andra sektorer att cheferna saknar den kunskap som behövs för att driva arbetsmiljöarbetet. När det gäller kunskaper upplever även skyddsombud på större arbetsplatser, 50 anställda eller fler, att chefernas kunskaper brister.

Skyddsombud på större arbetsplatser anser även i högre utsträckning att cheferna saknar tid. Skyddsombud verksamma inom landstingssektorn erfar i lägre utsträckning än andra sektorer att cheferna saknar tid – 18 procent jämfört med mellan 24 och 26 procent inom övriga sektorer. Inom

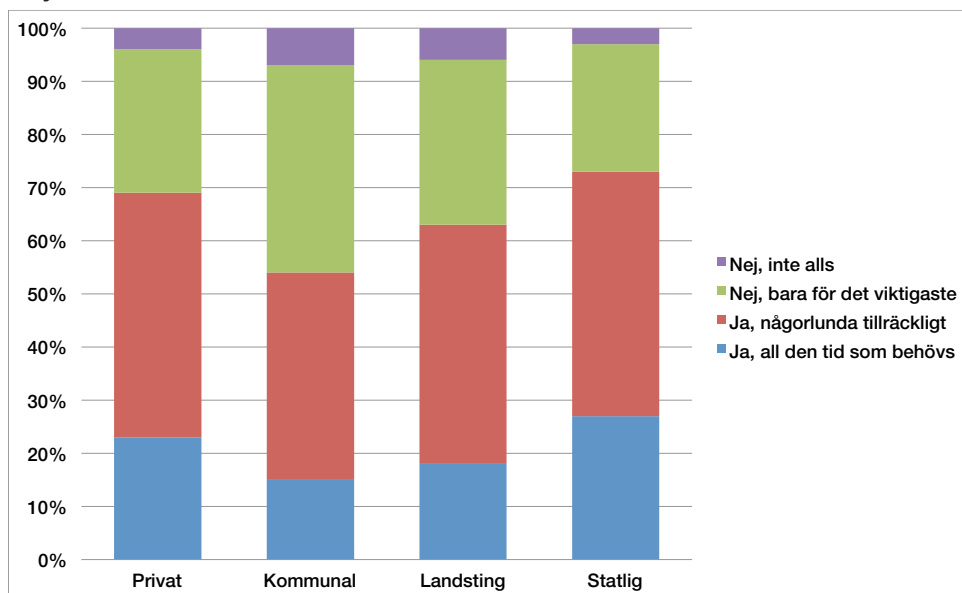
den kommunala sektorn är andelen skyddsombud som ser brister i chefernas befogenheter och resurser större än inom övriga sektorer.

## Socialt stöd och möjlighet att ta tid

Skyddsombudet har rätt att ta den tid i anspråk som behövs för att utföra det löpande arbetet inom sitt skyddsområde. Det kan handla om allt från kontakter med arbetsgivarens företrädare, deltagande i arbetsplatsträffar där arbetsmiljöfrågor diskuteras och deltagande i skyddsronder och samrådsmöten.

Enligt vår undersökning har bara vart femte skyddsombud möjlighet att ta all den tid som behövs för sitt uppdrag. Fyra av tio skyddsombud upplever att i de i någorlunda utsträckning har möjlighet att ta den tid som behövs till arbetsmiljöarbetet. En tredjedel menar att de bara kan ta tid till det viktigaste arbetet och sex procent menar att tiden inte alls räcker till, de upplever att de inte alls har möjlighet att ta den tid som behövs för uppdraget.

Diagram 9. Har du möjlighet att ta den tid du behöver för ditt uppdrag som skyddsombud?



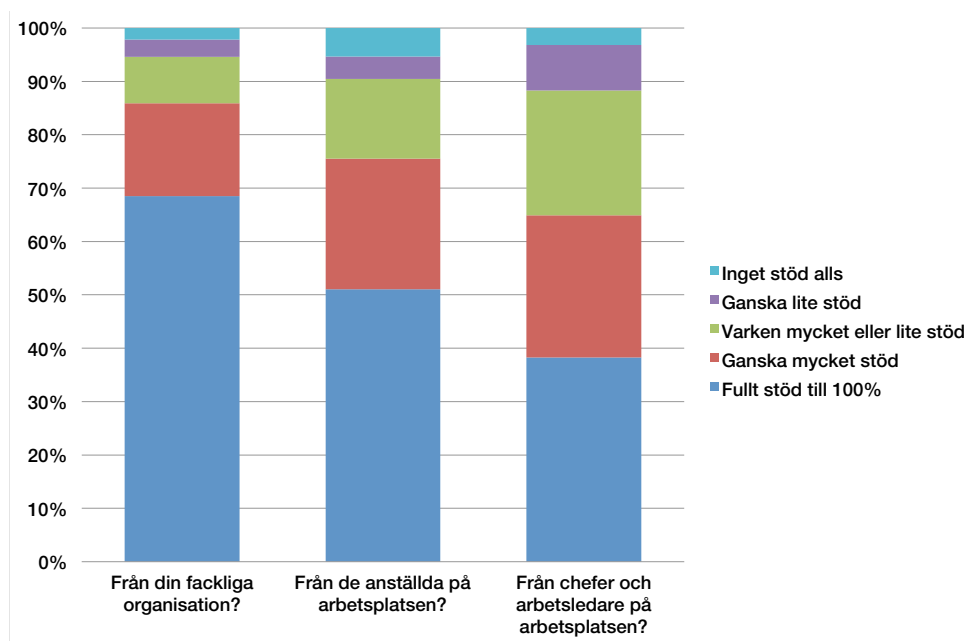
En uppdelning av skyddsombuden per sektor visar att den upplevda tidsbristen för att utföra uppdraget är störst bland skyddsombuden inom den kommunala sektorn. Nästan hälften, 46 procent, av de kommunala skyddsombuden upplever att de bara har tid för det viktigaste arbetet eller inte alls har tid att utföra sitt uppdrag. Vidare upplever skyddsombud på mindre arbetsställen (färre än 19 personer) att tiden saknas för att utföra uppdraget som skyddsombud.

Sju av tio skyddsombud lägger ner mindre än två timmar per vecka på sitt uppdrag som skyddsombud. Endast fyra procent av skyddsombuden lägger ner mer än fem timmar per vecka på uppdraget. Tidsåtgången varierar med storleken på skyddsområdet, det vill säga antalet anställda som ingår i det arbetsställe där skyddsombudet verkar. Bland skyddsombud som har mellan 50 och 199 personer inom sitt skyddsområde lägger 8 procent ner

mer än fem timmar i veckan på sitt uppdrag. De skyddsombud som har mer än 200 personer inom skyddsområdet lägger ner betydligt mer tid, fyra av tio lägger ner fem timmar eller mer per vecka. Femton procent av skyddsombuden med ett skyddsområde på 200 personer eller fler lägger ner mer än 20 timmar per vecka på uppdraget, medan en knapp tredjedel lägger ner mindre än två timmar per vecka.

I undersökningen fick skyddsombuden gradera det stöd de upplever att de får från olika aktörer; sin fackliga organisation, chefer och arbetsledare samt anställda på arbetsplatsen. De fick gradera hur mycket stöd de upplevde på en femgradig skala (fullt stöd = 1 och inget stöd alls = 5).

**Diagram 10. Vilket stöd har du i ditt uppdrag som skyddsombud?**



Sju av tio skyddsombud känner ett fullt stöd från sin fackliga organisation, fem procent att det har lite eller inget stöd. Skyddsombud inom den kommunala sektorn samt skyddsombud som är verksamma på större arbetsplatser (200 eller fler anställda) upplever i högre utsträckning än andra att de får fullt stöd från sitt sin fackliga organisation. Yngre skyddsombud upplever inte ett lika stort stöd som sina äldre kollegor.

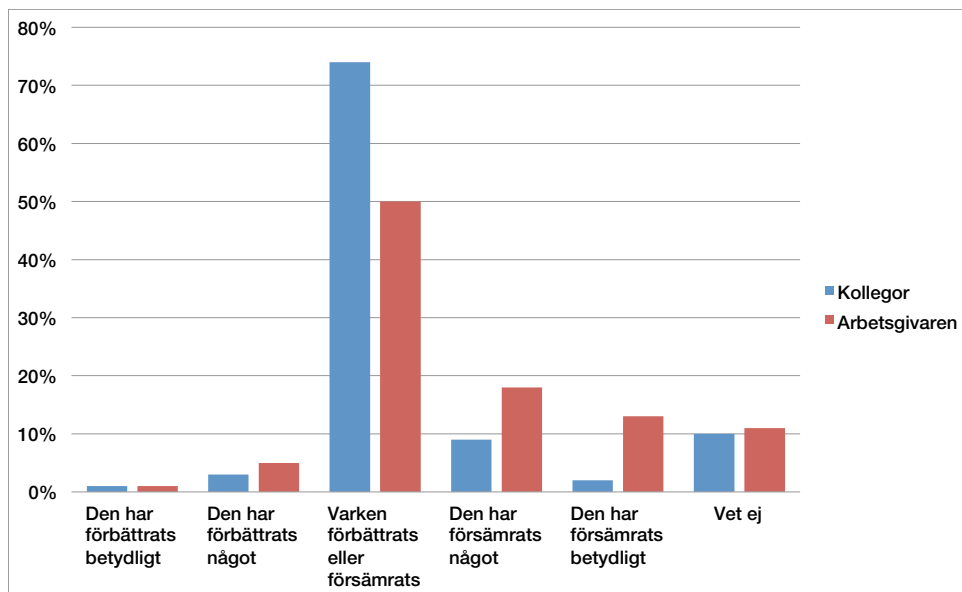
Sju av tio skyddsombud upplever fullt stöd eller bra stöd från sina kollegor på arbetsplatsen. Skyddsombud inom landstinget upplever något lägre stöd från arbetskamrater än inom andra sektorer. Även när det gäller stödet från kollegorna så upplever de äldre skyddsombuden något större stöd än de yngre skyddsombuden. En knappt tiondel av skyddsombuden upplever att de har inget eller endast lite stöd från sina arbetskollegor.

När det gäller stödet från chefer och arbetsledare så upplever sex av tio skyddsombud att de i någon mån har stöd (1–2), men bara en dryg tredjedel upplever fullt stöd från arbetsledningen. Återigen upplever äldre skyddsombud något större stöd än de yngre skyddsombuden. Skyddsombuden inom statlig sektor upplever i högre utsträckning än de i andra sektorer stöd



från chefer och arbetsledare. En dryg tiondel av skyddsombuden upplever att inte har något stöd, eller lite stöd, från chefer och arbetsledare.

**Diagram 11. Har ditt uppdrag som skyddsombud haft några konsekvenser med avseende på din relation till dina kollegor/din arbetsgivare?**



Av de skyddsombud som upplever att de har lite eller inget stöd av sina kollegor så menar en av tio att relationen till kollegorna på arbetsplatsen har försämrats med anledning av deras uppdrag som skyddsombud. Tre fjärdedelar av dem som saknar stöd upplever inte att uppdraget på något sätt har påverkat relationen till kollegorna.

En knapp tredjedel av skyddsombuden som inte känner något stöd från chefer och arbetsledare upplever att relationen till arbetsgivaren i någon mån har påverkats negativt i och med deras uppdrag som skyddsombud. Hälften kan inte se någon påverkan på relationen.

## Skyddskommittéer

Arbetsmiljölagen (kap 6, §8) säger att det på arbetsställen där det finns minst femtio anställda, eller arbetsställen där de anställda begär det, ska finnas en skyddskommitté. Skyddskommittén ska vara sammansatt av representanter för arbetsgivare och de anställda. Minst ett skyddsombud ska ingå i skyddskommittén. På många arbetsplatser försöker man integrera arbetsmiljöarbetet i andra samrådsorgan och kan då uppfylla lagens krav utan att tillsätta en ny grupp. Man säger då att samverkansgruppen tillika är skyddskommitté, men den har att leva upp till samma krav på skyddsombudets medverkan och på vilka frågor som tas upp.

I undersökningen frågade vi de skyddsombud som arbetar på arbetsplatser med över femtio anställda om det finns skyddskommitté. 85 procent av skyddsombuden svarade att det finns en skyddskommitté, eller motsvarande organ som behandlar arbetsmiljöfrågor, på deras arbetsplats. Åtta procent av skyddsombuden uppger att skyddskommitté inte finns och åtta

procent av skyddsombuden vet inte om skyddskommitté finns. Andelen skyddsombud som uppger att skyddskommitté finns är högre inom privata sektorn (90 procent), medan skyddsombud inom den kommunala sektorn i högre utsträckning (13 procent) uppger att en dylik kommitté inte finns. Skyddsombuden inom landstinget är det som i högst utsträckning (15 procent) inte vet om det finns någon skyddskommitté.

I de fall där en skyddskommitté finns så anser 30 procent av skyddsombuden att dess arbete fungerar bra och ytterligare 50 procent uppger att det fungerar ganska bra. En dryg tiondel, 13 procent, av skyddsombuden uppger att arbetet inom skyddskommittén fungerar dåligt. Andelen skyddsombud som anser att skyddskommitténs arbete fungerar dåligt är högst (18 procent) inom den kommunala sektorn. 35 procent av skyddsombuden inom privat sektor, en betydligt högre andel än inom övriga sektorer, anser att skyddskommitténs arbete fungerar bra.

## ANALYS OCH SLUTSATSER

### Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Vår undersökning visar att på en stor del av skyddsombudens arbetsplatser verkar det finnas ramar och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. På en majoritet av arbetsplatserna bedrivs arbetsmiljöarbetet i samverkan, det finns en arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner. För att få ett systematiskt arbetsmiljöarbete i ordets rätta mening krävs dock systematik i alla led, det gäller att genomföra riskbedömningar vid förändringar i verksamheten, det måste finnas en tydlig uppgiftsfördelning av arbetsmiljöarbetet så att uppgifter inte faller mellan stolarna. Uppföljningen av handlingsplaner och åtgärder, vilket fyra av tio skyddsombud anser saknas, är självfallet oerhört viktigt för att veta att man genom åtgärderna har kommit till rätta med de risker och brister som identifierats i ett tidigare skede.

Även företagshälsovården spelar en viktig roll och TCO menar att varje arbetsplats ska ha tillgång till företagshälsovård av hög kvalitet. Arbetsmiljölagstiftningen ställer krav på arbetsgivaren att anlita företagshälsovård, eller annan experthjälp, om den interna kompetensen inom arbetsmiljöområdet inte räcker till. Att genom företagshälsovården handla upp de arbetsmiljö- och hälsotjänster som behövs utifrån arbetsplatsens behov kan vara en effektiv lösning, framför allt för mindre arbetsplatser. Arbetsplatsens friskvårds- och arbetsmiljöarbete ska stå i fokus för företagshälsovårdens arbete.

Det är glädjande att nio av tio skyddsombud uppger att de anställda har tillgång till företagshälsovård. Det verkar dock som om företagshälsovården framför allt används som en resurs inom rehabiliteringsområdet och i mindre utsträckning till det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Skulle arbetsgivarna i högre utsträckning koppla in en högkvalitativ företagshälsovård som kan hjälpa till med det förebyggande arbetet torde man på så sätt effektivt kunna minska behovet av rehabiliteringstjänster i ett senare skede.

### Den psykosociala arbetsmiljön i fokus

Skyddsombuden bekräftar den bild vi har fått från andra undersökningar, att stress och arbetsbelastning är den viktigaste frågan att arbeta med i tjänstemännens arbetsmiljö. Vår rapport *Stressbarometern* (TCO, 2012) visar att över hälften av tjänstemännen har så mycket att göra att de måste arbeta på lunchen eller arbeta kvällar och helger. Den höga arbetsbelastningen och stressen tar sig även uttryck i att över hälften av tjänstemännen har svårt att koppla bort tankar på jobbet och över en tredjedel upplever att de har sömnsvårigheter på grund av jobbet. Som i många andra undersökningar upplever kvinnor en högre stress än männen.

I den här undersökningen är andelen skyddsombud som lyfter stress och arbetsbelastningen som ett prioriterat område högre inom kommunal sektor än inom andra sektorer. Skyddsombuden lyfter även chefs- och ledarskapsfrågor samt arbetsorganisation och arbetsformer som viktiga områden att prioritera i arbetsmiljöarbetet. Frågorna är nära sammanlänkade. Tydliga krav och en bra återkoppling från chefer underlättar för individen att hantera en hög arbetsbelastning. Det underlättar också om individen i högre utsträckning själv kan påverka sin arbetssituation vad gäller planeringen av arbetet, arbetstidens förläggning och dylika frågor. Idag kan många tjänstemän göra det, men det finns fortfarande stora grupper som arbetar i en organisation där schemaläggning och bemanning gör det svårt att, exempelvis, arbeta hemifrån någon gång ibland.

Inom statlig sektor lyfte fjorton procent av skyddsombuden, betydligt högre än inom andra sektorer, frågan om hot och våld. I STs arbetsmiljöbarometer (STs *Temperaturmätare: Arbetsmiljön 2012*) uppger exempelvis 74 procent av skyddsombuden inom Försäkringskassan att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen. Hot och våld är inte problematiskt bara ur en arbetsmiljösynpunkt, STs undersökning visar att skyddsombuden även anser att det påverkar myndighetsutövningen.

Förekomsten av hot och våld i arbetslivet riskerar att bli mer vanligt förekommande i samband med exempelvis ökad tillgänglighet, som i sin tur troligen kan leda till en ökad utbredning av ensamarbete. Detta måste uppmärksammas mer i arbetsmiljöarbetet. Det är otroligt viktigt att man på arbetsplatserna har en beredskap för att hantera frågorna, hur man skapar en arbetsorganisation och arbetsformer för att undvika att hot och våld alls förekommer. Målet måste vara en nolltolerans mot hot och våld i arbetslivet för alla yrkesgrupper, men även att se till att det finns rutiner att ta till när det trots alla goda föresatser inträffar.

## Utbildning

Ett skyddsombud har långtgående rättigheter och befogenheter i sitt uppdrag. För att kunna fullgöra dessa på bästa möjliga sätt är det viktigt att skyddsombudet får tillgång till den arbetsmiljöutbildning som är aktuell för hans eller hennes verksamhetsområde.

Vår undersökning visar att en stor del av skyddsombuden inte har fått någon arbetsmiljöutbildning alls. Till stor del har detta en förklaring i att de är nya på sitt uppdrag som skyddsombud och inte har hunnit gå någon utbildning än. Mer än vart tionde skyddsombud uppger dock att de inte hinner gå på utbildning och var tjugonde att deras chef inte anser att denna typ av utbildning är en prioriterad fråga. Överlag är utbildningsbehovet större bland skyddsombud som är 34 år eller yngre, vilket inte är förvånande med tanke på att de har haft kortare tid på sig att utbilda sig och samla erfarenhet. Det gäller dock att såväl arbetsgivare som skyddsombuden själva inser vikten av en bra grund i arbetsmiljöutbildning. Med rätt verktyg och kunskap blir det betydligt enklare att utföra sitt uppdrag och veta vad som bör göras för att skapa en god arbetsmiljö. Den tid och de

pengar som läggs på såväl arbetsmiljöutbildningar som arbetsmiljöarbetet överlag, bör snarare ses som en investering i de anställdas välbefinnande än en kostnad. En internationell studie visar att varje satsad krona på prevention ger två kronor tillbaka. (ISSA, 2011)

Att så många som var tionde skyddsombud inte anser att man hinner gå en arbetsmiljöutbildning är givetvis problematiskt. Det kan handla om att man inte kan lämna över uppgifter till kollegor, att arbetsuppgifterna är kvar i ökad mängd efter att man har varit borta på utbildning. En annan anledning kan vara lojalitet gentemot kollegorna, en ovilja att lämna över uppgifter på kollegor som man vet också har en hög arbetsbelastning. Det är viktigt att få till organisationer och arbetsformer som tillåter medlemmar att fortbilda sig för att möjliggöra en förnyelse och utveckling av verksamheten. Det gäller utbildningar inom arbetsmiljöområdet såväl som annan form av kompetensutveckling.

Att chefer och skyddsombud går gemensamma utbildningar är ofta ett värdefullt och bra sätt att lära sig av varandra och bidra med olika infallsvinklar och erfarenheter. Vår undersökning visar att det är vanligast bland skyddsombud inom den kommunala sektorn, där fyra av tio har gått en arbetsmiljöutbildning tillsammans med chefer från arbetsplatsen.

## **Chefers och arbetsledare**

För att cheferna ska kunna driva ett effektivt arbetsmiljöarbete krävs att de har nödvändiga kunskaperna – vad är det som ska göras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, hur identifierar man riskerna, hur åtgärdar man dem och vilka möjligheter finns att utveckla verksamheten med hjälp av ett effektivt arbetsmiljöarbete. Cheferna behöver också ha befogenheter så att de har möjlighet att fatta de nödvändiga besluten som krävs för att skapa en god arbetsmiljö samt tillräckligt med resurser för att genomdriva besluten. Vidare krävs att chefer och arbetsledare har tid att investera i arbetsmiljöarbetet.

Undersökningen visar att det framför allt är tiden som är bristvaran hos cheferna, även om det finns skillnader mellan såväl sektorer som mellan verksamheter av olika storlek. Trots att kunskaperna, befogenheterna och resurserna i många fall finns så saknas ofta tiden för att driva arbetsmiljöarbetet framåt. Då hjälper det föga att det andra finns på plats. Det verkar vara ett större problem på de större arbetsplatserna.

## **Skyddsombudens tid till uppdraget**

Det är inte bara cheferna som saknar tid för arbetsmiljöuppdraget – endast var femte skyddsombud har möjlighet att ta all den tid som behövs för att utföra uppdraget. För att skyddsombuden ska känna att de kan lägga ner den tid som behövs för att genomföra uppdraget, och gå de nödvändiga utbildningarna, krävs inte bara en arbetsorganisation och arbetsformer som möjliggör detta. Det är också viktigt att skyddsombudet känner ett

stöd från sina kollegor på arbetsplatsen samt från chefer och arbetsledare, vilket glädjande nog gäller för en majoritet av skyddsombuden. Med tanke på att skyddsombuden har till uppdrag att företräda sina arbetskamrater och verka för att de har en god arbetsmiljö skulle man dock önska att alla kände att de hade fullt stöd, framför allt från sina kollegor. Trots det upplever ungefär var tionde skyddsombud att de bara har lite eller inget stöd från sina kollegor. Av dessa menar dessutom en tiondel av relationen till kollegorna har försämrats i och med deras uppdrag som skyddsombud. Av de skyddsombud som upplever att de har lite eller inget stöd från chefer och arbetsledare är det så många som en knapp tredjedel som menar att relationen i någon mån har påverkats negativt i och med uppdraget.

Undersökningen visar att vi som fackliga organisationer har en del kvar att jobba på, då var tjugonde skyddsombud inte känner något stöd alls från sin fackliga organisation. Det torde vara extra viktigt då skyddsombuden känner ett vikande stöd från chefer och/eller kollegor att han eller hon kan få uppbackning från sin fackliga organisation.

## **Skyddskommitté**

Åtta procent av skyddsombuden som finns på arbetsplatser med fler än 50 anställda uppger att det inte finns skyddskommitté på deras arbetsplats, vilket är en allvarlig brist. Skyddskommittén är ett viktigt samverkansorgan mellan arbetsgivare och arbetstagare där tanken är att man ska komma överens om de stora dragen i arbetsmiljöarbetet.

Det finns en viss osäkerhet bland skyddsombuden, på arbetsplatser med över 50 anställda, om huruvida det finns en skyddskommitté eller inte. Det kan finnas många förklaringar till det, man kan vara många skyddsombud på en arbetsplats och ha ett huvudskyddsombud som är den som deltar i arbetet i skyddskommittén. Det kan också vara ett tecken på bristande kommunikation eller otydlighet överlag i arbetsmiljöfrågor.

## **Skyddsombuden inom den kommunala sektorn**

Resultaten i undersökningen visar att skyddsombuden inom den kommunala sektorn skiljer sig från skyddsombuden inom andra sektorer på en rad punkter:

- De upplever i högre utsträckning att det systematiska arbetsmiljöarbetet bara bedrivs till en viss del, och ser med andra ord brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- De upplever i lägre utsträckning att handlingsplaner och åtgärder följs upp.
- De anser i lägre utsträckning att det finns en tydlig uppgiftsfördelning eller att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar som en naturlig del av verksamheten
- De anser i högre utsträckning att stress- och arbetsbelastning är en prioriterad fråga.

- En högre andel anser att inte ha den tid som krävs för att utföra sitt uppdrag, eller bara har tid att göra det mest nödvändiga.
- En högre andel skyddsombud har gått en arbetsmiljöutbildning med någon från arbetsledningen.
- De anser i högre utsträckning att chefer och arbetsledare saknar tillräckliga befogenheter och resurser för att driva arbetsmiljöarbetet framåt.
- En högre andel uppger att det inte finns en skyddskommitté på deras arbetsplats.

Trots ansatsen att inom kommunerna, genom exempelvis FAS-05, få arbetsmiljöarbetet att bli en integrerad del i verksamheten tyder svaren från skyddsombuden på att det finns mycket kvar att arbeta med innan alla delar finns på plats. Den brist som, utifrån den här undersökningen, är tydligast är den tid som skyddsombud, chefer och arbetsledare kan lägga ner på arbetsmiljöarbetet. När det gäller cheferna så är det dock inget unikt för den kommunala sektorn, tidbristen är tydlig inom alla sektorer. Däremot verkar cheferna inom kommunala sektorn, enligt skyddsombuden, i högre utsträckning sakna resurser och befogenheter att genomdriva arbetsmiljöarbetet. Otydligheten i rollfördelningen i arbetsmiljöarbetet är även, enligt svaren från skyddsombuden, mer utbredd inom den kommunala sektorn.

Otydlighet i ansvar och bristen på resurser att genomföra de åtgärder som behövs för att komma till rätta med brister i arbetsmiljön kan möjligen också förklara varför andelen skyddsombud som upplever att det finns brister i hur handlingsplaner och åtgärder följs upp inom kommunala sektorn är högre. Är det oklart vem som ska åtgärda en brist och resurserna saknas är det större risk att åtgärderna aldrig genomförs vilket möjligen betyder att incitamenten att följa upp åtgärderna inte finns.

## **Framtidens utmaningar**

Skyddsombuden har inte alltid en lätt uppgift – med begränsningar i tid för uppdraget såväl som i tillgång till utbildning och stöd ska de verka för att kollegornas arbetsmiljö förbättras och utvecklas. Förhoppningsvis har skyddsombuden stöd från såväl chefer och kollegor i sitt arbete, men vår undersökning visar att det tyvärr inte är en självklarhet.

De fackliga organisationerna har, tillsammans med arbetsgivarna, en utmaning i att även framöver få personer att ställa upp på uppdraget som skyddsombud. Arbetsgivaren kan ha en oerhörd nytta av ett engagerat och kunnigt skyddsombud som hjälper arbetsgivaren att driva arbetsmiljöarbetet framåt. Skyddsombudet kan bidra med ovärderlig kunskap utifrån sina och sina kollegors erfarenheter, en kunskap som annars inte alltid skulle komma till arbetsgivarens kännedom. En god arbetsmiljö kan bidra till att verksamheten och de anställda utvecklas och är därmed en viktig investering. För det enskilda skyddsombudet är det viktigt att se att uppdraget även innebär en breddning och en kompetensutveckling som kan vara honom eller henne till fördel i det framtida yrkeslivet.



Arbetsmiljön och villkoren för tjänstemännen ser idag inte likadana ut som för bara ett tiotal år sedan. Det finns därför all anledning även för skyddsombud, chefer och arbetsledare att uppdatera sin kunskap om de risker och möjligheter som finns i dagens arbetsmiljöarbete. På samma sätt som skyddsombuden måste ges rätt förutsättningar att utföra sitt uppdrag måste cheferna ha förutsättningar att göra ett bra jobb. Ett gott ledarskap kräver att verksamhetens chefer har en balans mellan de krav som ställs på dem och det ansvar, de befogenheter och de resurser som ställs till deras förfogande. Med rätt kompetens inom arbetsmiljöområdet blir det enklare för chefer att integrera det systematiska arbetsmiljöarbetet i den ordinarie verksamhetsplaneringen och utvecklingen. Kompetensen måste dock kombineras med tid, befogenheter och resurser.

Många verksamheter ser redan idag potentialen i ett gediget och bra arbetsmiljöarbete, där fokus ligger på arbetsmiljöarbetet som en god investering snarare än som en tidstjuv och en kostnad. Vår önskan är att många fler verksamheter ska se kraften i ett gott arbetsmiljöarbete och investera tid och resurser i ett gediget arbete. För att de goda ambitionerna ska bli verklighet krävs att systematiken finns med hela vägen. Det är inte hållbart att fyra av tio skyddsombud upplever att handlingsplaner inte följs upp och sex av tio skyddsombud menar att ansvarsfördelningen i arbetsmiljöarbetet är otydlig. Då riskerar man att satsa på ineffektiva åtgärder, att uppgifter faller mellan stolarna och de goda ambitionerna med arbetsmiljöarbetet endast blir en pappersprodukt.

Om det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bli en integrerad del av verksamheten och få den status och de resurser som krävs är det avgörande att den högsta ledningen är engagerad i frågan. Det behövs en tydlig markering av vikten av en god arbetsmiljö och ett systematiskt arbetsmiljöarbete där skyddsombuden med sin kompetens är en självklar tillgång.







## TCO

TCO är en facklig centralorganisation som har 15 medlemsförbund med tillsammans 1,2 miljoner medlemmar. Därav är 60 000 studerandemedlemmar i något av fackförbunden inom TCO.

Bland TCO-förbundens medlemmar finns många olika yrkesgrupper, allt från civilekonomer, jurister, civilingenjörer och statsvetare till socionomer, lärare, sjuksköterskor, poliser och skådespelare. TCO är den fackliga centralorganisation vars förbund organiserar flest akademiker.

TCO-förbunden finns inom alla områden på arbetsmarknaden, inom såväl privat och offentlig sektor som inom tjänste- och tillverkningsindustrin. Fackförbunden har stora kunskaper och lång erfarenhet av de spelregler som gäller mellan anställda och arbetsgivare.

Vill du veta mer? Gå in på [www.tco.se](http://www.tco.se)



försvarsförbundet

FINANSFÖRBUNDET

JOURNALIST  
FÖRBUNDET



Polisförbundet

*symf*  
SVERIGES YRKESMÄNNESFÖRBUND

UNIONEN

Teaterförbundet  
/ för scen och film



Lärarförbundet

