

Förbundsstämma 23–24 maj 2023

Arbetsmiljöprogram

DAGORDNINGSPUNKT 14

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:
att lägga rapporten till handlingarna.



Till
STs avdelningar

Datum
2023-04-11

Utkast Program för hållbart arbetsliv

Genom att tydliggöra förbundets visioner och ställningstaganden i ett program för hållbart arbetsliv höjer vi ambitionen i vårt arbetsmiljöarbete. Vi skapar också bättre förutsättningar för att vi alla jobbar mot samma mål.

I syfte att åstadkomma en ökad tydlighet i arbetsmiljöfrågorna beslutade förbundsstyrelsen i november 2021 att ta fram ett program för hållbart arbetsliv. Programmet ska öka kraften i förbundets arbete för ett hållbart arbetsliv och ge en inriktning för förhandlings- och påverkansarbetet på alla nivåer inom förbundet.

Utkast till program

Här kommer det utkast till program som förbundsstyrelsen arbetar med. För att det färdiga programmet ska bli relevant att arbeta med i er vardag är era synpunkter centrala för det fortsatta arbetet.

Vid förbundsstämman den 23 – 24 maj kommer det därför att ges möjlighet att göra medskick inför styrelsens fortsatta arbete med programmet.

Inför stämman vill vi därför att ni i avdelningarna läser utkastet och hjälper styrelsen genom att fundera över:

1. Kan ni i avdelningarna hitta användning i er vardag för programmet?
2. Saknas något väsentligt?

Era medskick kommer att samlas in på förbundsstämman och ligga till grund för det fortsatta arbetet. Förbundsstyrelsen räknar sedan med att kunna godkänna ett färdigt program under hösten.

På uppdrag av förbundsstyrelsen

Britta Lejon
Förbundsordförande



Fackförbundet ST

Program för hållbart arbetsliv

Tillsammans bygger vi ett hållbart arbetsliv
och ett demokratiskt samhälle

Program för hållbart arbetsliv

Inledning till STs program för hållbart arbetsliv.....	4
1. En god arbetsmiljö kräver rätt resurser efter uppdrag	5
1.1 Sätt stopp för stressen	5
1.2 Det krävs balans mellan verksamhetens uppdrag och förutsättningar	5
1.3. Orimliga krav – ett hot mot demokratin och rättssäkerheten.....	6
1.4 Produktivitetsavdraget måste slopas.....	6
2. Ledarskap och styrning för hälsofrämjande arbetsplatser	8
2.1 Staten ska erbjuda arbetsmarknadens bästa arbetsmiljö.....	8
2.2 Medarbetarnas perspektiv måste tas tillvara när styrmodeller utvecklas.....	8
2.3 Främjande av friskfaktorer skapar hållbara arbetsplatser	8
2.4 Tystnadskulturen - ett hot mot demokratin.....	9
2.5 Överdriven kontroll är skadligt för arbetsmiljön.....	9
3. Ett arbetsmiljöarbete i världsklass	11
3.1 Samverkan är grunden i arbetsmiljöarbetet	11
3.2 Parterna ska sätta ramar och skapa goda förutsättningar för arbetsmiljöarbetet.....	11
3.3 Regelverket måste vara tydligt.....	12
3.4 Forskning behövs för arbetsmiljöarbetets utveckling	12
4. Arbetslivet ska vara inkluderande, respektfullt och jämställt.....	15
4.1 Alla vinner på en inkluderande arbetsmiljö	15
4.2 Det förebyggande arbetet måste prioriteras upp	15
4.3 Arbetsmiljön ska vara jämställd	15
4.4 Arbetet mot sexuella trakasserier får aldrig avstanna	16
4.5 Kränkningar och mobbning får aldrig accepteras	16
5. Hot, trakasserier och otillåten påverkan hör inte hemma i statlig sektor	19
5.1 Ett angrepp på demokratin	19
5.2 Både nationella och arbetsplatsnära åtgärder behövs	19
5.3 Den som har utsatts måste få stöd och ersättning	20
6. Framtidens arbetsliv formas tillsammans	22
6.1 Distansarbete – ett sätt att stärka inflytandet över arbetet.....	22
6.2 Arbetsplatsen måste utformas i takt med tiden	22
6.3 Ingen ska behöva gå sjuk till jobbet	23



6.4 Inflytande över den digitala arbetsmiljön måste öka	23
6.5 Arbetstidens förläggning måste främja hälsa	23
6.6 Arbetstidsförkortning måste upp på agendan	24
6.7 Det krävs breda åtgärder för att fler ska orka och vilja arbeta längre	24
6.8 Kreativitet och mod behövs vid utformandet av framtidens arbetsliv	24



Inledning till STs program för hållbart arbetsliv

Fackförbundet ST organiserar närmare 100 000 medlemmar inom statlig sektor. Fackförbundet STs medlemmar arbetar inom statliga myndigheter, verk, bolag med statligt uppdrag, universitet, högskolor och statligt finansierade stiftelser. Vi arbetar med stöd och service till landets medborgare. När vi kan utföra sina kärnuppdrag är de en positiv kraft i mångas liv. De som arbetar på uppdrag av staten ska ha så goda förutsättningar som möjligt att göra ett bra jobb. Det gäller såväl villkor och arbetsmiljö som lön.

Vi kraftsamlar

Att tydliggöra förbundets visioner och ställningstaganden i ett program för ett hållbart arbetsliv är en del i förbundets ambitionshöjning i arbetsmiljöfrågorna. Programmet syftar till att tydliggöra vad Fackförbundet ST tycker inom området men ska även fungera som ett konkret stöd i det dagliga fackliga arbetet.

Vår strategi för framgång

För att kunna åstadkomma ett hållbart arbetsliv har vi identifierat ett antal framgångsfaktorer, att utgå ifrån på alla nivåer i förbundet. Vi ska:

- **Jobba smart, samordnat och koordinerat.** Det innebär bland annat att vi ska samarbeta med andra som delar våra intressen, men också att alla vi inom förbundet jobbar åt samma håll.
- **Stärka inflytandet och öka synligheten.** I allt parts-, samverkans- och förhandlingsarbete behöver vi se till att arbetsmiljöperspektivet får plats. Det ska synas att ett hållbart arbetsliv är en av våra viktigaste frågor. Då förutsättningarna för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsmiljö-/likabehandlingsarbete även påverkas av beslut/faktorer som ligger utanför det som arbetsmarknadens parter själva förfogar ska vi också vara en stark röst i den nationella debatten.
- **Ta kommandot.** Det är vi som ska komma med förslag och bidra till lösningar! Men vi ska också tydligt säga stopp(!) och markera mot förslag som riskerar att försämra medlemmarnas arbetsmiljö.
- **Vara experter på hur medlemmarna har det på jobbet.** Vi behöver löpande följa upp medlemmarnas arbetsmiljösituation och hur det systematiska arbetsmiljö-/likabehandlingsarbetet fungerar på arbetsplatserna.
- **Öka medlemmarnas inflytande och delaktighet.** Medlemmarna behöver ha möjlighet att vara aktiva och delaktiga i utvecklingen av den egna arbetsmiljön. Vi behöver involvera och engagera medlemmarna i arbetet för ett hållbart arbetsliv.
- **Stärka kompetensen och engagemanget.** Kunskap är en av nycklarna för att man som förtroendevald, med mod och trygghet, ska kunna agera i arbetsmiljö-/likabehandlingsfrågorna - både som ett stöd för den enskilde medlemmen och i påverkansarbetet i stort. Vi behöver verka för att förbundets samlade kompetens inom området stärks, bland annat genom utbildning och erfarenhetsutbyte.

1. En god arbetsmiljö kräver rätt resurser efter uppdrag

Medlemmar i Fackförbundet ST vittnar om ett allt stressigare och mer pressat arbetsliv. Det är en utveckling som många i samhället känner igen sig i, men problemet tycks breda ut sig alltmer inom verksamheter på statligt uppdrag. En alltför hög arbetsbelastning över tid får aldrig accepteras eller normaliseras. Effektiviseringshetsen måste få ett stopp.

1.1 Sätt stopp för stressen

Ett stort problem för Fackförbundet STs medlemmar är hög arbetsbelastning och stress. Kraven upplevs ofta för höga i förhållande till förutsättningarna som finns att göra ett bra jobb. Många upplever att de inte kan säga ifrån när de har för mycket att göra, och känner att de blir stressade över att inte hinna med arbetet när de är sjuka. Det är inte hållbart.

Det måste finnas balans mellan krav och resurser – det vill säga rimliga förutsättningar att utföra arbetet och att få känna att man räcker till. Det ska också vara tydligt hur prioriteringar ska göras när inte allt hinns med, och medarbetaren ska få stöd i detta av sin chef. Att uppleva att man inte har tid att ta pauser eller ofta måste arbeta långa dagar ökar risken för ohälsa. Ett hållbart arbetsliv kräver goda möjligheter till återhämtning och måste ge förutsättningar att förena arbetet med ett rikt och hållbart privatliv.

Många medlemmar har arbetsuppgifter som ställer höga krav på problemlösning och att kunna hantera komplexa situationer - inte sällan i direkt kontakt med människor. Denna typ av arbetsuppgifter innebär ofta en hög känslomässig och kognitiv påfrestning. När pressen och kraven i arbetet ständigt ökar riskerar arbetsituationen att bli ohållbar. I ett hållbart arbetsliv måste förväntningarna vara realistiska i förhållande till förutsättningarna. Och medarbetarna behöver känna att arbetsinsatsen både uppskattas och värdesätts.

För att förbygga en ohälsosam arbetsbelastning finns ett regelverk att jobba med på arbetsplatserna, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). OSA ställer bland annat krav på arbetsgivaren att se till att chefer och arbetsledare har kunskaper i hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning. Detta krav måste realiseras, så att alla chefer med arbetsmiljöansvar får de kunskaper som krävs.

Arbetet enligt OSA sker inte alltid på det systematiska sätt som regelverket kräver. Det är anmärkningsvärt och allvarligt. Det viktiga förbyggande arbetet enligt OSA måste tas på allvar och intensifieras. Föreskrifterna innehåller redan många krav som måste följas, men Fackförbundet ST ser att regelverket i vissa delar behöver bli ännu mer tillspetsat för ökad effekt och efterlevnad.

1.2 Det krävs balans mellan verksamhetens uppdrag och förutsättningar

Organisatoriska arbetsmiljöfrågor som handlar om balans mellan uppdrag och resurser måste precis som andra arbetsmiljöfrågor hanteras arbetsplatsnära och i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtidigt kan viljan att åtgärda problem för långt ned i organisationen göra det svårt att komma till rätta med strukturella brister i den organisatoriska arbetsmiljön. Det är nödvändigt att verksamheterna ges förutsättningar som gör det möjligt att uppfylla tilldelade verksamhetsuppdrag med de resurser som finns att tillgå, så att inte befintlig personal slits ut eller medborgarnas rättigheter åsidosätts.

1.3. Orimliga krav – ett hot mot demokratin och rättssäkerheten

En god statsförvaltning är demokratisk, effektiv och rättssäker. Den som arbetar på medborgarnas uppdrag utövar offentlig makt genom de beslut som tjänstemannen är med och fattar. Den statliga värdegrunden ska alltid följas samtidigt som det krävs ett effektivt sätt att ge medborgarna service. Ett alltför ensidigt fokus på låg kostnad och snabb leverans kan skapa en ”samvetsstress” då svåra avvägningar behöver göras. Medarbetarna behöver ha rätt förutsättningar för att demokrati och rättssäkerhet för den enskilde medborgaren ska upprätthållas. I en god arbetsmiljö värnas både medarbetarnas hälsa och den statliga värdegrunden.

1.4 Produktivitetsavdraget måste slopas

Det så kallade ”produktivitetsavdraget” är en viktig del av förklaringen till att anställda i staten tvingas springa fortare och fortare med allt mindre resurser och utföra allt fler uppgifter. Produktivitetsavdraget inom statlig sektor infördes i tidigt 1990-tal som ett sätt att effektivisera myndigheternas arbete på liknande sätt som effektiviseringar gjordes inom industrin. Tanken var att detta skulle skapa ett konstant omvandlingstryck för att få till en mer effektiv statlig verksamhet.

Effektiviseringshetsen riskerar att slå mot enskilda medarbetares hälsa då kraven på ökad produktivitet gör det svårt att känna sig tillräcklig. Konsekvensen av de generella besparingarna har inte bara blivit en försämrad arbetsmiljö, utan resultatet av dessa årliga nedskärningar drabbar vår samhällsservice. Tillgängligheten för medborgarna försämras och ytterst påverkas demokratin. Det måste till en förändring.

ST kräver:

- att de generella besparingskraven i staten ska avvecklas. Tillsätt en statlig utredning med syfte att ta fram en ny pris- och löneomräkningsmodell med ett slopat produktivitetsavdrag,
- att det ska skapas balans mellan statliga verksamheters uppdrag och förutsättningar, bland annat genom att de ges resurser i paritet med de krav som ställs,
- att OSA-föreskrifterna utvecklas, i samråd med parterna, så att tydligheten och möjligheten att ställa krav på regelefterlevnad ökar,
- att alla chefer har kunskaper och förutsättningar att tillämpa Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

ST på arbetsplatsen kan:

- verka för att det ska finnas en balans mellan tilldelade resurser och verksamhetens uppdrag, bland annat genom att lyfta arbetsmiljöperspektivet i samband med budgetdiskussioner,
- bevaka att OSA-föreskriften tillämpas och att det finns rutiner för löpande uppföljning, exempelvis av måluppfyllnad och andelen OSA-utbildade chefer,
- samarbeta med och stötta skyddsombuden i OSA-arbetet.



ST kan stärka engagemang och delaktighet genom att:

- anordna medlemsaktiviteter för att synliggöra Fackförbundet STs krav för att motverka hög arbetsbelastning och stress och fånga upp nya åtgärdsförslag från medlemmarna.
- anordna medlemsaktiviteter för att stötta medlemmarna i hur de kan påverka och förbättra sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö,
- hitta sätt att bedriva lokalt opinions- och påverkansarbete, exempelvis för att kunna lyfta behovet av bättre ekonomiska förutsättningar för verksamheterna.

2. Ledarskap och styrning för hälsofrämjande arbetsplatser

I arbetet för att skapa en god arbetsmiljö på Fackförbundet STs medlemmars arbetsplatser är ledarskap och styrning en viktig och avgörande komponent. Ledarskapet och styrningen i statliga verksamheter behöver utvecklas så att det främjar medarbetarnas hälsa, stärker arbetsplatsernas attraktionskraft och säkerställer demokratiska värden.

2.1 Staten ska erbjuda arbetsmarknadens bästa arbetsmiljö

Det är viktigt att samhället har en väl fungerande statlig verksamhet med ett högt förtroende hos allmänheten. Verksamheter på statligt uppdrag bör vara ett föredöme på svensk arbetsmarknad när det gäller att följa lagstiftning och styrande dokument som exempelvis regeringens Arbetsmiljöstrategi. För att kunna ligga i framkant krävs också stor lyhördhet och följsamhet när det gäller ny, tillämplig kunskap och forskning på arbetsmiljöområdet.

Verksamheter på statligt uppdrag behöver i alla delar sträva efter god hälsa i befolkningen och hos sina anställda. En viktig förutsättning för framgång är att arbetsmiljöperspektivet integreras i all styrning och ledning, exempelvis i arbetet med verksamhetsmål, budget och utveckling. Att statligt finansierad verksamhet bedrivs med högt ställda ambitioner i det förebyggande arbetet bidrar till god hälsa för de medborgare som arbetar på statligt uppdrag och minskar därigenom belastningen på välfärdssystemet. Genom att flytta fram positionerna på arbetsmiljöområdet kan Staten också stärka sin attraktionskraft och kompetensförsörjningsförmåga. Staten bör sträva högre än miniminivå i de egna regelverken och visa vägen för den övriga arbetsmarknaden.

2.2 Anställdas perspektiv måste tas tillvara när styrmodeller utvecklas

Olika styrmodeller kan få olika konsekvenser för arbetsmiljön. Det beror på hur varje modell eller stil implementeras och vilken typ av förhållanden som skapas mellan chef och anställd. Vissa modeller och stilar kan skapa en miljö som är gynnsam för produktivitet och samarbete, medan andra kan leda till stress och konflikter.

Anställda, skyddsombud och fackliga företrädare har en viktig roll att spela inför förändring och implementering av styrmodeller för att se till att det sker på ett bra sätt. Genom en god samverkan kan man säkerställa att anställdas förväntningar, behov och erfarenheter tas omhand i utvecklingen. Exempelvis att den anställde får tillgång till det stöd och de resurser som behövs för en god arbetsmiljö.

2.3 Främjande av friskfaktorer skapar hållbara arbetsplatser

I verksamheter på statligt uppdrag ska det vara lika viktigt att planera för hälsa som att motverka ohälsa. Gott ledarskap, inflytande i arbetet, balans mellan insats och uppmuntran samt lön, tydliga mål, anställningstrygghet och balans mellan arbete och fritid brukar räknas till det som kallas för ”friskfaktorer” – det vill säga faktorer som främjar hälsa. Även ett öppet klimat och stöttande ledarskap är viktigt för trygghet på jobbet. Det handlar exempelvis om att kunna påtala om arbetsuppgifterna är för många och få hjälp att prioritera. I strävan mot ett hållbart arbetsliv behöver inte bara arbetsmiljörisker elimineras – även friskfaktorer behöver belysas och stärkas.

2.4 Tystnadskulturen - ett hot mot demokratin

Tystnadskulturen inom den statliga förvaltningen är utbredd och måste ses som ett symptom på bristfällig styrning. Förvaltningen har under lång tid haft ett överdrivet stort fokus på kortsiktiga ekonomiska vinster, och detta på bekostnad av upprätthållandet av de demokratiska värdena. Öppenheten inom staten är central för Sveriges demokratiska funktionssätt och för medborgarnas förtroende för våra demokratiska institutioner. Anställda som framför sina synpunkter eller kritik om verksamheten ska aldrig vara rädda för att utsättas för repressalier.

Det handlar om att det både kan saknas och brist på kunskap om vilka kanaler en anställd kan använda för att framföra kritik av verksamheten, likväl som att anställda inte vågar framföra kritik med rädsla för repressalier, vilket är ett större problem på de arbetsplatser som har många anställda med osäkra anställningsformer. Samtidigt är kulturen på arbetsplatsen viktig för att främja ett klimat där kritik om och på arbetsplatsen kan framföras. Men tyvärr är rädslan för repressalier eller att kritiken sopas under mattan och inte tas på allvar påtaglig hos många av de verksamheter som arbetar på statligt uppdrag i dag.

Det är viktigt att verksamheter på statligt uppdrag präglas av rättssäkerhet, öppenhet och transparens. Flera strukturella åtgärder, på olika nivåer, behövs för att råda bot på tystnadskulturen. Både politiker och arbetsgivare måste ta sitt ansvar för att skapa arbetsplatser där medarbetarnas synpunkter, positiva eller negativa, anses bidra till verksamheten. Arbetsgivare som tillvaratar de anställdas kompetens och möjlighet till inflytande skapar goda förutsättningar för en frisk och hållbar arbetsplats med gynnsamma effekter på både individ och verksamhet. Det tjänar hela samhället på.

2.5 Överdriven kontroll är skadligt för arbetsmiljön

Tjänstemannaansvaret är en viktig byggsten inom förvaltningen och handlar om att kunna utkräva ansvar när fel begås. Det skapar tydlighet i myndighetsutövningen och fyller en viktig funktion för att säkerställa att besluten följer medborgarnas intresse. Samtidigt kan överdriven kontroll skapa rädda tjänstemän som inte upplever att de har mandat att fatta beslut. En rädd organisation skapar en hög administrativ börda, bidrar till tystnadskultur samt leder till oro och stress bland anställda, som i sin tur skapar en dålig arbetsmiljö för de som arbetar på statligt uppdrag. Lösningen är inte hårdare tag mot medarbetarna utan förutsättningar för att göra rätt.

2.6 Chefer behöver goda organisatoriska förutsättningar

Att chefer har goda organisatoriska förutsättningar och bra arbetsmiljö är avgörande för arbetsplatsens arbetsmiljö. Det måste finnas tillräckligt med utrymme att prioritera arbetsmiljöfrågor och utveckla arbetsmiljön. Chefer måste få förutsättningar att utvecklas i sin roll och i sitt ledarskap. Den administrativa bördan som läggs på chefer behöver minska så att det skapas reella förutsättningar för ett närvarande ledarskap. Frågor om chefers förutsättningar och arbetsmiljö behöver givetvis omhändertas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

ST kräver:

- att chefer ska ha organisatoriska förutsättningar att utöva ett hälsofrämjande och inkluderande ledarskap. Till exempelvis genom administrativ avlastning som frigör tid och möjliggör ett mer närvarande ledarskap,



- att hälso- och arbetsmiljöperspektivet ska vara en självklar och integrerad del i verksamhetens styrning och ledning, exempelvis i arbetet med verksamhetsmål, budget och utveckling,
- att det vidtas politiska åtgärder för att motverka tystnadskulturer och att förbättra demokrati och yttrandefriheten i de verksamheter som arbetar på statligt uppdrag. Exempelvis att regeringen inrättar en ”öppenhetsombudsman”,
- att anställda i privat verksamhet på statligt uppdrag ska få motsvarande rätt som offentligt anställda att berätta om missförhållanden till media. En sådan rätt ingår i det så kallade meddelarskyddet och innebär att den som bedriver verksamheten inte får efterforska vem som har berättat om saker till media eller straffa den som lämnat uppgifterna.

ST på arbetsplatsen kan:

- säkerställa att chefers arbetsmiljö och frågor om chefers organisatoriska förutsättningar tas omhand i det systematiska arbetsmiljöarbetet,
- arbeta för att friskfaktorer ska identifieras och främjas i arbetsmiljöarbetet,
- driva på för att arbetsgivaren tillämpar ett ledarskap som präglas av inflytande och delaktighet, exempelvis genom att komma överens om former för samverkan.

ST kan stärka engagemang och delaktighet genom att:

- undersöka och följ upp i vilken utsträckning medlemmar upplever att de kan framföra synpunkter eller kritik om verksamheten, och använd som stöd i arbetet mot tystnadskultur,
- anordna träffar riktade till chefsmedlemmar för att fånga upp deras arbetsmiljöutmaningar och informera om STs erbjudande till chefer,
- anordna medlemsaktiviteter för att diskutera och samla in förslag på åtgärder som kan främja hälsa, som sedan kan användas i det lokala förhandlings- och arbetsmiljöarbetet.



3. Ett arbetsmiljöarbete i världsklass

För att åstadkomma en säker och hälsosam arbetsmiljö för alla som arbetar på statligt uppdrag måste kvalitén på arbetsmiljöarbetet höjas. För det krävs att det finns ett gott stöd och goda förutsättningar att bedriva arbetsmiljöarbete, bland annat genom ett tydligt regelverk och att nyckelspelarna i arbetsmiljöarbetet besitter tillräckligt med kunskap. Det är genom det verksamhetsnära och i många avseenden outtröttliga arbetsmiljöarbetet som ett mer hållbart arbetsliv kan förverkligas.

3.1 Samverkan är grunden i arbetsmiljöarbetet

En av de viktigaste byggstenarna i ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete är en välfungerande samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren har huvudansvar för arbetsmiljön, men för att kunna förbättra och utveckla arbetsmiljön är det nödvändigt med en god samverkan där skyddsombud, fackliga företrädare och övriga medarbetare är delaktiga.

En öppen, tillitsfull och tät dialog mellan anställda och chef är en viktig komponent i en fungerande arbetsmiljösamverkan. Arbetsmiljöfrågorna behöver utgöra ett levande inslag i de arbetsplatsnära samtalen, exempelvis på arbetsplatsträffar och i medarbetar-/utvecklingssamtal.

I allt förhandlings- och samverkansarbete som bedrivs mellan parterna på arbetsplatsen är det viktigt att arbetsmiljöfrågorna tas omhand. Arbetsmiljöperspektivet behöver ha en självklar plats i partsdialogen inför alla beslut som rör verksamheten. De fackliga företrädarna har en viktig roll att bevaka så att skyddsombuden får utöva sin rätt till inflytande i det förändringsarbete som sker i verksamheten. Facket är garanten för en fungerande arbetsmiljösamverkan.

De anställdas representant i arbetsmiljöarbetet – skyddsombudet (ibland även kallat arbetsmiljöombud) - behöver ses som en positiv kraft till förändring och förbättring på arbetsplatsen. Skyddsombudet har en viktig roll att arbeta för en bättre arbetsmiljö både på organisatorisk nivå och i att stödja enskilda individer i arbetsmiljöfrågor. Ofta i samarbete med de fackliga företrädarna. Att skyddsombud utestängs från arbetsmiljöprocesser eller till och med missgynnas genom exempelvis sämre löneutveckling får aldrig någonsin accepteras.

Samverkan i arbetsmiljöfrågor måste präglas av lyhördhet och förtroende – en hög grad av samskapande där medarbetarnas erfarenheter tas tillvara. För att nå framgång bör det också finnas samsyn mellan ledning, chefer och medarbetare om vilka arbetsmiljörisker som finns i verksamheten.

3.2 Parterna ska sätta ramar och skapa goda förutsättningar för arbetsmiljöarbetet

De mest avgörande insatserna för en god och säker arbetsmiljö sker genom det verksamhetsnära och systematiska arbetet med att undersöka och åtgärda risker i arbetsmiljön. Avgörande för kontinuitet och kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att det finns en arbetsmiljöorganisation på plats – skyddsombud, skyddsområden, skyddskommitté, rutiner, tydlighet kring roller, ansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Det är viktigt att det sätts upp tydliga mål för arbetsmiljön och att de regelbundet följs upp.

Parterna har en viktig uppgift att tillsammans komma överens om utgångspunkter för arbetsmiljöarbetet samt mellan sig reglera hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras och bedrivas.

Skyddskommittén har en bärande roll i att följa upp, utveckla och hålla ihop arbetsmiljöarbetet, att identifiera risk- och friskfaktorer och vara en plattform för gemensam problem- och målformulering.



Det är viktigt att det mellan parterna råder samsyn kring skyddskommitténs uppdrag och befogenheter.

I parternas gemensamma intresse ligger också att säkerställa att de som deltar i arbetsmiljöarbetet får tillräckligt med utbildning för att bedriva ett arbetsmiljöarbete med hög kvalitet. Både chefer, skyddsombud och fack behöver exempelvis ha kunskap om förhållanden som kan innebära arbetsmiljörisker, om regelverket och om hur arbetsmiljöarbetet är tänkt att bedrivas.

Ledningen behöver visa att arbetsmiljöarbetet är prioriterat. Chefer behöver rätt förutsättningar att kunna fullfölja sitt arbetsmiljöansvar. Skyddsombuden ska ha reella möjligheter att kunna ta den tid i anspråk som krävs för att fullgöra uppdraget. Alla - även arbetsgivaren - tjänar på att skyddsombudsrollen är attraktiv och att skyddsombuden har förutsättningar att utföra sitt uppdrag på ett bra sätt.

Stöd och utbildning som centrala parter tillhandahåller genom partsgemensamma samarbetsorgan, såsom Partsrådet, behöver fortsätta att utvecklas i syfte att ytterligare stärka och underlätta i det lokala arbetsmiljöarbetet.

3.3 Regelverket måste vara tydligt

En effektiv och ändamålsenlig dialog i arbetsmiljöfrågor sker i ett sammanhang med tydliga spelregler. Detta för att undvika att fastna i en diskussion om hur arbetet bör bedrivas istället för att fokusera på vilka åtgärder som bör vidtas för att optimera det hälsofrämjande arbetet och reducera riskerna på arbetsplatsen. Regelverket för arbetsmiljöarbetet behöver vara tydligt, konkret och ge parterna användbara redskap såväl som kännbara konsekvenser vid bristande följsamhet.

Skydds- och arbetsmiljöombud utses av lokala facket, något som borgar till deras oberoende från arbetsgivaren. Kombinationen av lagstiftningens rätt till insyn och inflytande och förbud mot missgynnande samt fackföreningarnas möjlighet att bistå sina förtroendevalda i sakfrågor såväl som i en eventuell tvist med arbetsgivaren balanserar maktförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Att arbetstagarrepresentanterna i arbetsmiljöarbetet har tillgång till detta heltäckande skydd är en förutsättning för hög kvalitet i arbetet.

3.4 Forskning behövs för arbetsmiljöarbetets utveckling

Forskning och kunskapsutveckling har en viktig roll att spela i att skapa friska arbetsplatser. För att ha en hög relevans är det viktigt att forskningen bedrivs arbetsplatsnära och i tät kontakt med arbetsmarknadens parter. Forskningen spelar en viktig roll i utvecklingen av partsgemensamma verktyg i arbetsmiljöarbetet. I dag saknas det en aktör som finansierar och samordnar forskning på statliga arbetsmiljöer, trots att arbete under regleringsbrev, instruktioner, lagstiftning och statlig värdegrund innebär unika verksamhetsförutsättningar. Det är nödvändigt att samhället ökar anslagen till arbetsmiljöforskningen i stort och att forskning bedrivs på alla arbetsmarknadssektorer.

ST kräver:

- att arbetsmiljölagen ska vara lättillämpad och ge tydlig vägledning i det systematiska arbetsmiljöarbetet,
- att former och utgångspunkter för parternas samverkan i arbetsmiljöfrågor ska vara reglerade,



- att centrala parter fortsätter att utveckla relevant stöd och utbildning i syfte att underlätta i det lokala arbetsmiljöarbetet.
- att resurser för arbetsmiljöforskning tillsätts som möjliggör forskning inom statlig verksamhet med dess unika förutsättningar,

ST på arbetsplatsen kan:

- lyfta fram och bevaka arbetsmiljöperspektivet i allt förhandlings- och samverkansarbete,
- samarbeta med skyddsorganisationen för att uppnå största möjliga fackliga styrka i arbetsmiljöfrågorna. Det är så vi får ut mesta möjliga nytta ur de olika regelverk som fackliga företrädare respektive skyddsorganisationen verkar utifrån,
- agera för att det ska finnas tydliga rutiner och riktlinjer för hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras, bedrivs och följas upp, exempelvis i lokalt samverkans- eller arbetsmiljöavtal,
- vara pådrivande för att arbetsmiljöfrågorna ska vara en självklar del i de arbetsplatsnära samtalen exempelvis på arbetsplatsträffar,
- stärka medarbetarnas möjlighet att påverka arbetsmiljöns utveckling, exempelvis genom att säkerställa att arbetsmiljöfrågor är ett naturligt inslag i den löpande dialogen mellan chef och medarbetare, samt i utvecklings-/medarbetarsamtal,
- agera för att chefer och skyddsombud ska ha goda förutsättningar och (tillräckligt med) kunskap för att bedriva ett arbetsmiljöarbete med hög kvalitet,
- “skydda skyddet” - bevaka att skyddsombuden tillåts utöva sin rätt till samverkan och inflytande,

ST kan stärka engagemang och delaktighet genom att:

- verka för att det ska finnas skyddsombud på alla arbetsplatser, som kommer från ett avtalsbärande förbund, och som kan tillvarata våra medlemmars arbetsmiljöintressen,
- skapa rutiner för val och fastställande av skyddsombud och förutsättningar för att de kan utses demokratiskt,
- uppmuntra till engagemang genom att informera medlemmarna om vilka arbetsmiljöuppdrag som finns och berätta varför de är viktiga,
- skapa strukturer för att kunna stötta och introducera de som är nya i sina arbetsmiljöuppdrag,
- utse arbetsmiljöansvariga i lokala styrelser eftersom de utifrån sitt uppdrag kan utgöra en naturlig länk mellan den fackliga organisationen och skyddsorganisation,
- genom styrelsens studieorganisatör se till att fackliga företrädare och skyddsombud hålls informerade om både partsgemensamma och förbundsegna kunskapshöjande insatser på området,



- uppmuntra medlemmar, fackliga företrädare och skyddsombud att delta i nätverk och engagemangs-/kunskapshöjande aktiviteter som anordnas av regionala råden.

4. Arbetslivet ska vara inkluderande, respektfullt och jämställt

Verksamheter på statligt uppdrag är inte fredade från förekomsten av diskriminering och mobbning. Arbetet med att förbygga diskriminering, sexuella trakasserier och andra typer av kränkningar måste därför intensifieras. Ledstjärnan är ett mer inkluderande och medmänskligt arbetsliv. Det är en självklarhet att Fackförbundet ST står upp för allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

4.1 Alla vinner på en inkluderande arbetsmiljö

Att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet är och har historiskt varit en prioriterad fråga för Fackförbundet ST. Grundläggande demokratiska principer om allas lika värde ska genomsyra allt arbete på arbetsplatsen. För den enskilde medarbetaren är ett arbetsliv fritt från diskriminering och trakasserier både en mänsklig rättighet och en förutsättning för ett komplett och hållbart arbetsliv.

En tillgänglig arbetsmiljö och ett inkluderande arbetsklimat där alla kan vara sig själva är bra för alla på arbetsplatsen. Inkludering innebär att alla görs delaktiga och att människors olikheter ses som en tillgång. Det främjar den arbetsrelaterade hälsan i stort. Ledarskapet behöver – i både ord och handling – visa vägen för ett mer inkluderande synsätt. Ett samhälle som vill klara framtidens kompetensutmaningar behöver fritt från fördomar tillvarata alla människors förmågor. Det faktum att de anställda besitter en bredd av bakgrunder, erfarenheter och kompetenser har en positiv påverkan på arbetets kvalitet såväl som allmänhetens förtroende.

4.2 Det förebyggande arbetet måste prioriteras upp

För att åstadkomma ett arbetsliv fritt från diskriminering och trakasserier krävs ett systematiskt arbete med att förbygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter, i enlighet med diskrimineringslagens aktiva åtgärder. Arbetsgivaren har ansvar för att arbetet med aktiva åtgärder genomförs och att arbetet bedrivs i samverkan med facket på arbetsplatsen.

Dessvärre vet vi att det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder inte alltid genomförs på det sätt som lagen föreskriver. Det är inte acceptabelt att detta arbete bortprioriteras. Verksamheter på statligt uppdrag behöver vara ett föredöme även på detta område. Det är viktigt att lagstiftningen är ändamålsenlig, skarp och ger parterna förutsättningar att bedriva ett effektivt arbete. Därtill finns behov av ytterligare vägledning i hur lagen ska tillämpas, i paritet med de föreskrifter som finns inom arbetsmiljöområdet.

En välfungerande samverkan mellan arbetsgivare och fack är viktigt för att säkerställa kvalitet och förankring. Samverkan ska omfatta hela arbetet med aktiva åtgärder och alla steg som ingår i arbetet. För att säkerställa långsiktighet och kontinuitet behöver parterna konkretisera och komma överens om hur arbetet ska bedrivas och hur samverkan ska gå till – helst i kollektivavtal. För framgång krävs också att parterna som deltar i arbetet har goda förutsättningar i form av stöd från ledningen, mandat, resurser och tillräckligt med kunskap i sina uppdrag.

4.3 Arbetsmiljön ska vara jämställd

De könsnormer och maktstrukturer som finns i samhället tenderar att avspegla sig på arbetsplatserna – och i arbetsmiljön. Det gör bland annat att de organisatoriska förutsättningarna för kvinnor och män tenderar att skilja sig åt. I verksamheter på statligt uppdrag har sjukfrånvaron historiskt sett varit högre bland kvinnor och kvinnor tenderar generellt att skatta sin arbetsmiljö som sämre.

Arbetsmiljön och arbetsförhållandena måste bli mer jämställda.

Ett genusperspektiv behövs för att komma tillrätta med ojämlikheter i arbetsmiljön mellan kvinnor och män. Genom att tillföra ett könsperspektiv kan man bland annat identifiera om kvinnor har arbetsuppgifter med mindre handlingsutrymme eller jobbar i verksamheter där cheferna har sämre förutsättningar för ett närvarande ledarskap. Ett genusperspektiv gör det också möjligt att identifiera och komma tillrätta med exkluderande könsnormer samt machokultur på arbetsplatsen, som annars riskerar att påverka attityder till säkerhet och risker i arbetsmiljön på ett negativt sätt. Vi måste sluta acceptera att det är stora skillnader mellan män och kvinnors arbetsmiljö. Såväl kvinnor som män måste orka ett helt arbetsliv.

4.4 Arbetet mot sexuella trakasserier får aldrig avstanna

Trots att den allmänna kännedomen om sexuella trakasserier i arbetslivet har ökat de senaste åren så ser vi att det fortfarande finns mer att göra. Det ska råda nolltolerans mot sexuella trakasserier i arbetslivet. Men att bara förespråka nolltolerans är inte tillräckligt. För reell förändring krävs ett fortlöpande arbete att undersöka och åtgärda risker för sexuella trakasserier. Det förbyggande arbetet får aldrig sättas på paus. Det måste också finnas hög kännedom om rutiner för anmälan och hantering av sexuella trakasserier.

4.5 Kränkningar och mobbning får aldrig accepteras

Ett hållbart arbetsliv är fritt från kränkningar och mobbning, med en social arbetsmiljö som präglas av tillit, förtroende och samarbete. Medarbetarna ska kunna lita på att organisationen hanterar konflikter, kränkningar och mobbning på ett bra sätt. Arbetsgivaren ska ha gjort det tydligt för alla på arbetsplatsen att kränkningar inte accepteras och det ska finnas tydliga och välkända rutiner för hanteringen av kränkningar och mobbning. Det är en principiellt viktig utgångspunkt att alla ska behandlas och bemötas med medmänsklighet och respekt i arbetslivet. Oavsett om mötet sker mellan kollegor eller medborgare ska det råda nolltolerans för kränkningar och mobbning på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter lägger en god grund för ett systematiskt och förebyggande arbete mot mobbning på arbetsplatsen. Men det räcker inte. Det behövs också ett arbetsrättsligt skydd mot mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. Kraven på arbetsgivarens måste öka och kompletteras med en möjlighet till ekonomisk kompensation för den som utsätts för kränkningar och mobbning. Det kan också vara rimligt att arbetsgivaren ges motsvarande skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot *alla* trakasserier som de i dag har gentemot de särskilt utsatta personer som omfattas av diskrimineringslagen.

I organisationer med hög arbetsbelastning och stress kan det vara svårare att skapa ett arbetsklimat som präglas av empati och snällhet. En god organisatorisk arbetsmiljö är därför viktigt för att åstadkomma ett gott arbetsklimat. Arbetsplatsen ska vara en fredad zon från oacceptabelt beteende. För att lyckas krävs ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, som i lämpliga delar bör integreras med arbetet enligt diskrimineringslagens aktiva åtgärder. Det kan lyfta kunskapsnivån om risker för exempelvis kränkande särbehandling och diskriminering och åstadkomma en ökad efterlevnad av lagstiftningarnas krav på båda dessa områden.

ST kräver:

- att arbetet med att skapa inkluderande och diskrimineringsfria arbetsplatser måste intensifieras - det får aldrig nedprioriteras,
- att diskrimineringslagen ska ge goda förutsättningar för parterna att samverka i arbetet kring aktiva åtgärder, bland annat genom att utbildningsansvaret förtydligas, samt att arbetsgivarens skyldighet att samverka och incitamenten att teckna kollektivavtal stärks,
- att Diskrimineringsombudsmannen får rätt att utforma föreskrifter som underlättar tolkning och tillämpning av diskrimineringslagen,
- att det ska finnas ett genusperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- att regelverken kring mobbning och trakasserier skärps så att arbetsgivarens incitament att göra rätt från början ökar, till exempel genom skadeståndssanktionerad skyldighet att utreda och åtgärda mobbning och trakasserier,
- att den utsatta medarbetaren ersätts för den kränkning han eller hon utsatts för.

ST på arbetsplatsen kan:

- ta initiativ till överenskommelse om hur arbetet med aktiva åtgärder mer konkret ska bedrivas, hur kunskapshöjande insatser för parterna ska organiseras och hur samverkan ska gå till,
- agera i det fall arbetsgivaren inte följer diskrimineringslagens krav om aktiva åtgärder. Om arbetsgivaren inte följer lagkraven behöver vi omgående uppmärksamma arbetsgivaren på detta och ställa krav på åtgärd,
- ställa krav på att chefer ska ha de kunskaper som krävs för att både förebygga och hantera kränkande särbehandling,
- begära att det ska finnas rutiner för utredningsförfarandet när det gäller kränkande särbehandling, som bland annat tydliggör när, hur utredning ska genomföras och att utredaren ska vara opartisk och kompetent,
- bevaka att det finns tydliga rutiner för att hantera sexuella trakasserier och att de är välkända bland både chefer och anställda.

ST kan stärka engagemang och delaktighet genom att:

- anordna kunskaps- och engagemangsdrivande aktiviteter för medlemmar och förtroendevalda i likabehandlingsfrågor, exempelvis för att belysa arbetsgivarens skyldigheter att arbeta förbyggande och den fackliga organisationens viktiga roll att både



samverka i det förbyggande arbetet och företräda enskilda som utsatts för diskriminering.

- utse likabehandlingsansvariga i styrelser, vilka har det övergripande ansvaret för det lokala fackets arbete mot diskriminering och för en mer inkluderande arbetsplats,
- genom styrelsens studieorganisatör se till att fackliga företrädare och skyddsombud hålls informerade om både partsgemensamma och förbundsegna kunskapshöjande insatser på området.

5. Hot, trakasserier och otillåten påverkan hör inte hemma i statlig sektor

Ingen ska behöva bli utsatt för vare sig hot, våld eller trakasserier i arbetslivet, men trots det är det ett faktum att anställda på statligt uppdrag ofta utsätts för det kopplat sin yrkesutövning. Och antalet som drabbas har till och med ökat. Det är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Kraftfulla insatser behövs både nationellt och på våra arbetsplatser för att få stopp på den negativa utvecklingen.

5.1 Ett angrepp på demokratin

Vi vet att hot, våld och trakasserier förekommer på många av de arbetsplatser där Fackförbundet STs medlemmar arbetar, och att antalet som drabbas verkar öka. Hotet och våldet tar sig olika uttryck beroende på var man arbetar, men risken att utsättas är störst i arbeten som där det finns direkta medborgarkontakter. Det kan komma från exempel medborgare, studenter, klienter eller deras anhöriga. Hat, hot och trakasserier framförs inte bara vid fysiska möten, utan även via mejl och telefon. Inte sällan direkt till en anställd via dennes tjänstemobil och dator, både på och utanför arbetstid. Ibland även via sociala medier som kan ta sig form av ”drev” mot en enskild tjänsteman, dock verkar det ske i mindre omfattning.

Ensamarbete kan öka riskerna för att bli utsatt för hot och våld. Likväl kan underbemanning, hög personalomsättning, stress och en hög arbetsbelastning påverka säkerhetsarbetet negativt då dessa omständigheter ökar risken för att säkerhetsrutiner frångås.

Syftet med hot, våld och trakasserier riktade mot myndighetsanställda kan vara ett försök att påverka myndighetsutövningen, exempelvis så att beslut fattas till den en enskildes fördel. Det handlar då om så kallad otillåten påverkan som riskerar att leda till att tjänstemän inte tillämpar den demokratiskt beslutade lagstiftningen och att viktiga rättsprinciper åsidosätts. Förekomsten av otillåten påverkan kan i förlängningen urholka principer om likabehandling och rättssäkerhet.

Hot, våld och trakasserier mot tjänstemän ses ofta som en straffrättslig fråga, men det är också ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Att arbeta i en miljö där det finns risk att utsättas för hot och våld innebär en stor påfrestning och att utsättas för hot och våld i arbetssituationen orsakar stort lidande. Rädsla, obehag och skräck är naturliga reaktioner för den som blir utsatt. I en förlängning innebär detta en avsevärd risk för ohälsa.

5.2 Både nationella och arbetsplatsnära åtgärder behövs

Att medarbetare på statligt uppdrag utsätts för hot, våld och trakasserier är ytterst ett angrepp på demokratin. Det måste vara en nationell politisk angelägenhet att sätta stopp för den negativa utvecklingen. För att kunna sätta in rätt åtgärder på nationell nivå behöver man utveckla bättre system för att kunna följa utvecklingen och synliggöra omfattningen på problemen. Verksamheter på statligt uppdrag behöver också ha reella förutsättningar att kunna upprätthålla en arbetsmiljö där risken för hot och våld minimeras. Det måste exempelvis finnas tillräckligt med anställda med rätt kompetens i verksamheten. Effektiviserings- och besparingsåtgärder får aldrig ske på bekostnad av säkerheten på arbetsplatsen.

På arbetsplatsnivå behöver det finnas goda kunskaper om vilka risker som finns för hot och våld. Det är arbetsgivarens ansvar att se att det finns en hög medvetenhet om hur man som anställd kan



minska risken för att hot- och våldssituationer uppstår samt hur man ska agera om man blir utsatt. Att känna trygghet i sin roll och uppleva stöd från både chef och kollegor skapar ett skydd mot otillåten påverkan.

Det ska finnas tydliga rutiner för det förbyggande arbetet och fungerande system för rapportering och uppföljning av incidenter. Alla incidenter behöver rapporteras. Arbetet med att undersöka och åtgärda risker måste ske systematiskt och prioriteras. Det är en trygghetskapande faktor i sig. Det är av största vikt att chefer har tillräckligt med kunskap för att både kunna förbygga och hantera hot och våld. Och anställda måste involveras i framtagandet av säkerhetsrutiner så att de blir ändamålsenliga

I det förbyggande arbetet behöver man synliggöra normer och arbeta med arbetsplatskulturen. Våld och hot får aldrig bli normaliserade eller accepterade företeelser.

5.3 Den som har utsatts måste få stöd och ersättning

Den som riskerar att bli utsatt för våld eller hot i arbetet måste känna trygghet i att arbetsgivaren ger full stöttning. Valfungerande rutiner och ett bra omhändertagande av den som blir utsatt är viktigt för att minimera skadan för den som drabbats. Att stödet är förutsägbart, tillräckligt och tydligt är dessutom trygghetskapande i sig. Det ska exempelvis vara tydligt att det är arbetsgivaren som ska utreda och, i samförstånd med den utsatte, polisanmäla när en incident har inträffat. Ansvar ska inte ligga på den drabbade. Arbetsgivaren behöver kunna ge adekvat stöd i det fall någon utsätts för hot om enskilt åtal eller då enskilt åtal sker i trakasserande syfte.

Det inte acceptabelt att den som i sin yrkesutövning är utsatt för hot och våld ska lida ekonomisk skada eller själv behöva bekosta eventuella skyddsåtgärder. Alla merkostnader på grund av ökad utsatthet för hot, våld eller trakasserier, med anledning av yrkesrollen, måste ersättas. Det gäller både för den drabbade och dennes närstående.

Därtill är det också viktigt att det straffrättsliga skyddet mot hot och våld är fullgott, uppdaterat och speglar sin samtid.

ST kräver:

- att regeringen ska tillsätta en kommission för att motverka hot och våld på arbetsplatserna,
- att det införs ett nationellt rapporteringssystem för hot och våld, för att synliggöra i vilken omfattning tjänstemän utsätts för hot och våld, vilka grupper som drabbas och på vilket sätt,
- att regeringen upprättar en nollvision mot hot och våld mot personer som arbetar på statligt uppdrag,
- att merkostnader på grund av ökad utsatthet för hot, våld eller trakasserier, med anledning av yrkesrollen ersätts, både för den drabbade och dennes närstående,



- att arbetsgivarens ska utreda och, i samförstånd med den utsatta medarbetaren, polisanmäla när en incident har inträffat. Ansvaret ska inte ligga på den drabbade,
- att arbetsituationer som innebär påtaglig risk för våld eller hot om våld inte får ske som ensamarbete.

ST på arbetsplatsen kan:

- bevaka att det finns rutiner för att uppmärksamma, rapportera och följa upp hot, våld och trakasserier på arbetsplatsen,
- agera för att chefer får tillräckligt med kunskap för att hantera hot och våld och att medvetenheten ska vara hög hos medarbetarna hur man ska agera om man blir utsatt,
- bevaka att den som drabbas får stöd, exempelvis psykologiskt stöd och stöd vid rättegång,
- kontrollera att tillämpningen av de rutiner som finns fungerar på ett tillfredsställande sätt, exempelvis genom enkät till medlemmarna. Vid behov begära åtgärder om det visar sig att det finns brister i arbetsgivarens hantering.

ST kan stärka engagemang och delaktighet genom att:

- undersök och följ upp hur medlemmarna upplever sin arbetsmiljö utifrån hot- och våldperspektivet,
- anordna medlemsaktiviteter för att synliggöra Fackförbundet ST krav för att motverka hot och våld och fånga upp nya åtgärdsförslag från medlemmarna.
- informera vad Fackförbundet STs krav och vilka frågor förbundet driver, både centralt och lokalt, när det kommer till hot och våld.

6. Framtidens arbetsliv formas tillsammans

Det är tydligt att pandemin har påskyndat utvecklingen av nya arbetssätt, men vi vet fortfarande ganska lite om hur det kommer att påverka våra arbetsmiljöer på sikt. Den fortsatta utvecklingen av nya arbetssätt behöver ske i nära samverkan med fackliga organisationer och medarbetarna på arbetsplatsen. I det gemensamma förbättringsarbetet behövs mod att pröva nytt och att man vågar utmana gamla sanningar. Målsättningen måste vara ett hållbart arbetsliv för alla – med reella möjligheter att arbeta längre upp i åldrarna.

6.1 Distansarbete – ett sätt att stärka inflytandet över arbetet

Att ha inflytande över sin arbetssituation främjar hälsa; det stärker arbetsglädjen och minskar stressen. Därför bör anställda med platsberoende arbetsuppgifter – i större utsträckning – själva kunna styra över varifrån de utför sitt arbete. Att ha möjlighet att arbeta på distans kan också främja balansen mellan arbets- och privatliv, och upplevs av många ha en positiv inverkan på arbetseffektiviteten då man kan arbeta mer ostört. Ett utökat distansarbete kan även ses som en viktig åtgärd för att minska arbetsplatsernas negativa klimatpåverkan.

Även om arbetsuppgifterna tillåter så har inte alla förutsättningar att arbeta på distans. Exempelvis kan bostadens storlek, familjeförhållanden, teknisk utrustning och den enskildes förmåga att utforma en god arbetsmiljö ha betydelse för möjligheten och viljan att arbeta på distans. Distansarbete måste alltid bygga på frivillighet och utgångspunkten ska vara att medarbetaren själv styr varifrån arbetet utförs, antingen på distans eller på den ordinarie arbetsplatsen. Hur förutsättningar och ramverk för arbetets förläggning ska se ut behöver tydliggöras i samverkan mellan parterna på arbetsplatsen. Utvecklingen ska inte ske på bekostnad av arbetsmiljön på den ordinarie, fysiska arbetsplatsen eller bidra till en ojämlig arbetsmiljö. I utvecklingen av framtidens arbetsplatser behöver hänsyn tas till såväl verksamheten som de individuella och kollektiva behoven.

En förutsättning för ett välfungerande distansarbetet är att den kontinuerliga dialogen mellan chef och medarbetare både värnas och utvecklas. Distansarbete måste bygga på tillit. Ett närvarande ledarskap måste kunna uppnås – även när arbetet sker på distans. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att chefer får förutsättningar och möjlighet att utvecklas för att på bästa sätt kunna möta de krav som framtidens arbetsplatser ställer på ledarskapet.

Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön i alla lägen, men roller och rutiner i arbetsmiljöarbetet kan behöva förtydligas när arbetet sker på distans. Otillfredsställande ergonomi, brist på social gemenskap, återhämtning och otydlig gränsdragningen mellan arbete och privatliv kan utgöra riskfaktorer och måste bevakas. Målsättningen måste vara att distansarbetet bidrar till ökad balans i livet – inte till ökade konflikter mellan arbets- och privatliv.

6.2 Arbetsplatsen måste utformas i takt med tiden

Utvecklingen av den ordinarie arbetsplatsen måste fortsätta att prioriteras och investeras i. Det gäller oavsett om verksamheten i huvudsak är platsberoende eller om möjligheten till distansarbete är stor. Framtidens fysiska arbetsmiljöer måste utformas med utgångspunkt i människors olika förmågor och varierande behov. Förutsättningarna att må bra på jobbet och kunna bidra till verksamheten måste vara desamma oavsett om man till stor del utför sitt arbete på distans eller på den ordinarie arbetsplatsen.

Framtidens arbetsplatser behöver utformas och arbetet organiseras så att det gynnar social gemenskap och skapar förutsättningar för en god social arbetsmiljö. Lokalerna behöver vara ändamålsenligt utformade och anpassas i takt med att arbetssätten utvecklas, exempelvis vid övergången till mer digitala och hybrida arbetsformer. Lokalförändringar eller neddragningar av lokalytor får aldrig ske på bekostnad av en god arbetsmiljö. Det är viljan att skapa friska arbetsplatser som stimulerar till arbetsglädje och samarbete som ska styra utvecklingen – inte besparingskrav. Då fysisk aktivitet har positiva effekter för hälsa och välbefinnande behöver framtidens arbetsplatser också stimulera till ökad rörelse och motverka långvarigt stillasittande.

6.3 Ingen ska behöva gå sjuk till jobbet

Ingen ska känna sig pressad att arbeta vid sjukdom – varken på grund av hög arbetsbelastning, upplevda förväntningar eller av ekonomiska skäl. En kraftfull åtgärd för att minska anställdas sjuknärvaro är att säkerställa att anställda får sjuklön från första sjukdagen och att det lagstiftade karensavdraget slopas, vilket både är en rättvise- och hälsofråga.

Det är också viktigt att över tid bevaka hur såväl sjuknärvaron som sjukfrånvaron utvecklas på arbetsplatser där distansarbete förekommer i högre grad än tidigare.

6.4 Inflytande över den digitala arbetsmiljön måste öka

De digitala verktygen har blivit en allt större och viktigare del i många arbeten. Samtidigt upplever många av Fackförbundet STs medlemmar att möjligheten att påverka den digitala arbetsmiljön är små. Det ska vara en självklarhet att medarbetare tidigt involveras i utveckling och utformning av nya verktyg och processer.

Digitaliseringen skapar både möjligheter och risker avseende den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Därför måste den digitala arbetsmiljön hanteras integrerat med andra arbetsmiljöfrågor. Nya digitala lösningar och arbetssätt behöver också utformas så att de skapar förutsättningar för en hjärnvänlig arbetsvardag, en god kognitiv arbetsmiljö.

I utvecklingen av våra digitala miljöer behöver medarbetarnas integritet värnas, bland annat genom att garantera att ingen utsätts för övervakning eller annan kränkning av integriteten. Det blir också viktigt att medarbetarna informeras om sina rättigheter och skyldigheter när det gäller IT-säkerhet och rätten till integritet i arbetslivet.

Även ett ökat införande av artificiell intelligens (AI) och robotisering påverkar arbetsförhållanden och arbetsmiljön. Det är viktigt att arbetsmiljöaspekterna beaktas vid planering, utveckling och införande av ny teknik i verksamheten. Den digitala arbetsmiljön, likväl som arbetsmiljörisiker kopplade till ökad digitalisering av verksamheten, måste integreras och omhändertas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. För verksamheter på statligt uppdrag är det också viktigt att följa hur implementering av ny teknik påverkar såväl rättssäkerhetsaspekter som demokratiutvecklingen.

6.5 Arbetstidens förläggning måste främja hälsa

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstidens förläggning inte leder till ohälsa. Arbetspass och schemaläggning måste planeras så att risken för ohälsa minimeras. Långa arbetspass, återkommande övertidsarbete och nattarbete är exempel på riskabel arbetstidsförläggning. Brist på framförhållning vid förändring av den ordinarie arbetstiden är ett stort arbetsmiljöproblem. Arbetstidens förläggning ska präglas av förutsägbarhet - inte osäkerhet. Arbetstiden behöver förläggas så att arbete, privatliv

och en god arbetsmiljö kan förenas. Möjlighet till återhämtning - både under och mellan arbetspassen - är centralt för en hälsofrämjande arbetstidsförläggning.

Inflytande över arbetstidens förläggning, exempelvis genom flexibel arbetstid, är ofta en hälsofrämjande faktor och kan underlätta för medarbetaren att förena arbets- och privatliv. Därför behöver den enskildes inflytande över arbetstiden öka. Samtidigt kan långtgående möjligheter att utföra arbetet på olika tider och platser innebära att arbetet blir gränslöst. För att säkerställa möjligheten till återhämtning är det viktigt att arbetsgivaren tydliggör gränserna. Ohälsa kopplat till flexibla och gränslösa arbetstider måste förebyggas.

6.6 Arbetstidsförkortning måste upp på agendan

Att generellt förkorta arbetstiden är en viktig åtgärd för att underlätta möjligheten att förena arbets- och privatliv, vilket i sin tur främjar ett hållbart och längre arbetsliv. Det har också visat sig att arbetstidsförkortning per definition inte medför en sämre produktivitet. Att förkorta arbetstiden ska inte leda till ökade arbetsmängd utan arbetet ska anpassas utifrån arbetstidsmättet. För att uppnå goda effekter med arbetstidsförkortning krävs det balans mellan arbetsbelastning, resurser och arbetstid.

6.7 Det krävs breda åtgärder för att fler ska orka och vilja arbeta längre

Ett längre arbetsliv är en viktig framtidsfråga. För att samhället ska hantera den demografiska utvecklingen och kompetensförsörjningsutmaningarna kommer det bli viktigt att fler arbetar högre upp i åldrarna. Detta kräver breda åtgärder på flera nivåer i samhället, däribland arbetsplatserna. Det handlar om åtgärder som undanröjer hinder, skapar förutsättningar och ökar incitamenten för ett längre arbetsliv. Här ligger bland annat att luckra upp existerande normer kring pensionsålder och att negativa attityder mot äldre arbetskraft måste bekämpas. Åtgärder krävs också för att möjliggöra ett mer flexibelt utträde ur arbetslivet, exempelvis genom möjlighet till flexpension.

Kompetensutveckling och ett kontinuerligt lärande över hela arbetslivet ger anställda förutsättningar att möta nya krav samt stärker den enskildes anställningstrygghet och omställningsförmåga. Goda möjligheter till utveckling och livslångt lärande bidrar dessutom till ökat engagemang, arbetsglädje samt en trygghet i yrkesrollen, vilket kan öka incitament att arbeta längre.

För att fler ska ha reella förutsättningar att orka och vilja arbeta längre krävs att arbetsmiljön är god under hela det arbetsverksamma livet. Arbetsmiljön behöver utformas med hänsyn till livets olika skeenden. Friskvårdspaketet behöver vara ambitiöst och flexibelt. Förebyggande arbete, arbetsanpassningar och hälsofrämjande arbete är viktigt, men arbetsgivaren behöver också erbjuda adekvata efterhjälpande och rehabiliterande åtgärder i samband med sjukskrivning. Företagshälsovården utgör en viktig resurs i arbetsmiljöarbetet och ska, som neutral part, kunna stötta arbetsplatsen med allt från förebyggande arbete till arbetsanpassning och rehabilitering.

6.8 Kreativitet och mod behövs vid utformandet av framtidens arbetsliv

I utformningen av det framtida arbetslivet krävs mod att testa nytt, utvärdera och omvärdera. Fokus ska ligga på vad som kan förbättras. Ett kreativt och prestigelöst samarbete mellan parterna är viktigt för att kunna ta sig an frågorna. Även den täta dialogen mellan chefer, fack, skyddsombud och anställda spelar en viktig roll i förbättringsarbetet.

Inför övergripande förändringar är det viktigt att ta stöd i den forskning och det kunskapsunderlag som finns - utan att för den skull hindra nytänkande och kreativitet. Likväl behöver klimat- och



miljöaspekterna av förändrade arbetssätt tas i beaktande och integreras i dialogen om framtidens längre och hållbara arbetsliv.

ST kräver:

- att det individuella inflytandet över varifrån arbetet utförs ska öka,
- att förutsättningar och ramar för distansarbete ska konkretiseras mellan parterna,
- att det ska satsas på hälsa när framtidens arbetsliv och arbetsplatser utformas,
- att anställda ska få sjuklön från första sjukdagen,
- att en generell arbetstidsförkortning införs,
- att den fysiska arbetsmiljön på den ordinarie arbetsplatsen ska främja hälsa och vara ändamålsenlig med hänsyn till dagens- och morgondagens arbetssätt,
- att arbetstagarnas integritet ska värnas i allt arbete med IT-säkerhet, bland annat genom att det garanteras att anställda inte utsätts för övervakning eller annan kränkning av integriteten
- att utveckling och implementering av artificiell intelligens (AI) i arbetslivet behöver följas ur ett arbetsmiljöperspektiv. Även rättssäkerhets- och demokratiaspekter behöver bevakas,
- att konsekvensanalyser med fokus på verksamhetens påverkan på miljö och klimat genomförs. De ska som regel göras innan beslut som medför större förändringar av verksamheten fattas, och vid behov när beslut av mindre karaktär fattas,
- att förslag om övergripande förändringar av arbetssätt och arbetsmetoder ska utgå från kunskap. Det är viktigt att ta stöd i den forskning som finns - utan att för den skull hindra nytänkande och kreativitet.

ST på arbetsplatsen kan:

- agera för att det ska finnas större möjlighet för medlemmen att påverka var arbetet utförs och större möjlighet att anpassa förläggning och omfattning av arbetstiden utifrån de individuella förutsättningarna. Målsättningen är en god balans mellan arbets- och privatliv.
- verka för en ökad balans mellan arbete och privatliv, exempelvis genom kräva en policy om rätt till återhämtning och att inte ständigt behöva vara uppkopplad/nåbar. Uppmuntra till en levande dialog om förväntningar, beteenden och attityder,
- agera för att det ska finnas tydliga och samverkade rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet vid distansarbete, samt att chefer och skyddsombud får utbildning i frågor

om distansarbetsmiljö,

- uppmuntra till dialog och uppföljning av hur sjuknärvaron och sjukfrånvaron påverkas av nya arbetssätt och verka för att det finns tydliga förhållningssätt,
- agera för att den digitala arbetsmiljön ska ingå som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, exempelvis så att digitala skyddsronder genomförs,
- driva på för att arbetsgivaren ska tillhandahålla relevanta kompetensutvecklings- och omställningsinsatser som gagnar ett livslångt lärande och ett längre arbetsliv,
- bevaka att det finns en plan, organisation och rutiner för att jobba med arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen, samt ett gott stöd i form av oberoende företagshälsovård för den som är eller riskerar att bli sjukskriven,
- ta initiativ till att frågor om hur ni kan minska arbetsplatsens negativa klimatpåverkan ska bli en del av den löpande partsdialogen och få utrymme på arbetsplatsträffar,

ST kan stärka engagemang och delaktighet genom att:

- involvera medlemmarna och undersök vilka behov och önskemål som finns kopplat till framtidens arbetsliv, som stöd i det lokala förhandlings- och arbetsmiljöarbetet,
- anordna medlemsaktiviteter som synliggör vad Fackförbundet ST tycker och vilka frågor förbundet driver, både centralt och lokalt, för att främja ett hållbart och längre arbetsliv.