

A-KASSANS

ARBETSLÖS

För att räknas som arbetslös måste du ha förlorat arbetstid, vara anmäld på Arbetsförmedlingen, vilja och kunna ta lämpliga arbeten, och vara aktivt arbetssökande.

ARBETSVILLKOR

Det antal månader och timmar som du minst måste arbeta under ramtiden för att ha rätt till a-kassa. För närvarande är arbetsvillkoret sex månader à 80 timmar.

AVSTÄNGNING

Den sanktion som vanligen drabbar dig om du säger upp dig. Du stängs i normalfallet av i 45 dagar vilket motsvarar nio helt arbetslösa veckor.

BISYSSLA

Extraarbete (anställning eller eget företag) som du varaktigt har haft samtidigt som du utfört annat arbete på heltid i minst tolv månader före arbetslösheten. Om din genomsnittliga inkomst från extraarbetet varit mer än 1920 kronor är det ingen bisyssla (inkomstgränsen tas bort 1 juli 2010). En bisyssla behöver inte redovisas på kassakorten och påverkar därför inte antalet ersättningsdagar per vecka.

DAGPENNING

Den ersättning per dag som du har rätt till när du är arbetslös. Som mest kan du få fem ersättningsdagar per vecka. Högsta möjliga dagpenning är 680 kronor, ersättningen är skattepliktig och pensionsgrundande.

DELTIDSBEGRENSNING

För deltidarbete finns en begränsning på 75 ersättningsdagar. Det betyder att du bara kan få sammanlagt 75 dagar utbetalda för veckor som du delvis arbetar och delvis är arbetslös.

ERSÄTTNINGSPERIOD

Det antal ersättningsdagar som du som mest kan få vid arbetslöshet utan att på nytt behöva uppfylla arbetsvillkoret. En ersättningsperiod är 300 dagar (ca 14 månader om du är helt arbetslös). Men du som är förälder till barn under 18 år kan få 450 dagar.

GRUND-ERSÄTTNING

Grundbelopp på max 320 kronor per dag som kan beviljas dig som klarar arbetsvillkoret men inte medlemsvillkoret.

HINDER

De timmar per vecka som du inte kan ta arbete, t.ex. på grund av att du arbetar, vårdar barn med eller utan föräldrapenning, eller har semester. Timmar som du är förhindrad minskar antalet ersättningsdagar för den veckan.

INKOMST-RELATERAD ERSÄTTNING

Ersättning som du kan få om du klarar både arbetsvillkor och medlemsvillkor. Den grundar sig på den genomsnittliga inkomst som du haft under ramtiden.

KARENS

De sju dagar som du först måste vara arbetslös utan ersättning för att sedan kunna få a-kassa utbetalda.

KASSAKORT

På kassakortet redovisar du hur många timmar du är arbetslös respektive hindrad från att ta

arbete. Kortet är din formella ansökan om utbetalning och redovisas alltid i efterhand och med två veckor i taget.

Mer än 80 procent av AEA:s medlemmar deklarerar kassakorten elektroniskt i Internetkassan.

KOMPENSATIONSNIVÅ

När du är arbetslös har du dag 1–200 rätt till en kompensationsnivå på 80 procent. Dag 201–300 (450 för föräldrar) är kompensationsnivån 70 procent.

LÄMPLIGT ARBETE

I princip är alla arbeten lämpliga. Därför ska du söka de arbeten som Arbetsförmedlingen föreslår, om du inte gör det kan du få din dagpenning nedsatt. Endast i de fall som du har styrkta hälsoskäl,

mycket starka familjeskäl eller där lönen understiger din a-kasseersättning med minst 10 procent kan arbetet anses vara olämpligt.

NEDSÄTTNING

En sanktion som vanligen drabbar dig som tackar nej till ett lämpligt arbete som du erbjuds eller inte söker ett lämpligt arbete som Arbetsförmedlingen anvisar dig. Första gången din ersättning sätts ned blir det med 25 procent i 40 dagar.

NORMALARBETSTID

Den genomsnittliga veckoarbetsstid som du har haft under ramtiden. Den har betydelse för normalinkomsten och för antalet ersättningsdagar per vecka.

NORMALINKOMST

Den genomsnittliga månadsinkomst som du har haft under ramtiden. Normalinkomsten ligger till grund för din dagpenning.

OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

A-kassan är en försäkring som ger dig ersättning under tiden som du anstränger dig att hitta ett nytt lämpligt arbete eller annan sysselsättning.

RAMTID

Den tidsram på tolv månader som du har på dig att klara arbetsvillkoret och som utgör beräkningsgrund för normalarbetsstid och normalinkomst. Ramtiden utgörs vanligtvis av året närmast före arbetslösheten men förlängs om det finns överhoppningsbar tid.

STUDIER

Du som studerar har i normalfallet inte rätt till arbetslöshetsersättning. Studierna kan vara överhoppningsbara när de är avslutade.

ÖVERHOPPINGSBAR TID

Varje månad under ramtiden som du har varit sjuk på heltid, bedrivit vissa studier på heltid eller varit föräldraledig med föräldrapenning eller med barn yngre än två år och inte arbetar 80 timmar eller mer får hoppas över och förlängs på så sätt ramtiden bakåt med maximalt fem år.

ingenjören

GUIDEN

TEMA: ARBETSMILJÖ



”Bra teknik gör oss mindre stressade”

Anna-Lisa Osvalder, årets Levi-pristagare. Se sid 92.

Kreativ med rätt färg

Med rätt kombination av färg, ljus och ljud mår vi bättre på jobbet och blir mer kreativa och effektiva. Forskaren Alexandra Moore vill visa att investeringar i kontorsmiljö lönar sig. Läs på sidan 88.

Fågelkvitter på fikarasten

Stimmiga kontorslandskap försämrar vårt minne och vår koncentrationsförmåga. Forskning visar att korta pauser med naturfilm med ljud som fågelkvitter och porlande vatten gör att vi återhämtar oss snabbare. Läs på sidan 89.

Kul att jobba på kafé

I höstas öppnade Coffice – ett kafékontor på Södermalm i Stockholm. Runt kafédiskan fikar allmänheten. Bakom ett draperi finns en lounge med soffor och fåtöljer där medlemmar i arbetsklubben jobbar. Läs på sidan 90.

Fixa hem-arbetsplatsen

Jobbar du mycket hemifrån är det viktigt att du sitter bra och har fungerande möbler. Läs på sidan 91 hur du ordnar en bra arbetsplats hemma.

FOTO: OLA ÅKERÖRN



Våga slå larm

Skyddsombudet Peter Franke anmälde sin arbetsgivare till Arbetsmiljöverket när ledningen inte tog de psykiska och sociala arbetsmiljöproblemen på allvar. Sidan 84

Andra pratar om tillväxt – Sveriges ingenjörer skapar den

Möt Sveriges Ingenjörer i Almedalen 2010



sverigesingenjorer.se/almedalen



Sveriges Ingenjörer

Postadress:
Box 1419, 111 84 Stockholm
Besöksadress:
Malmskillnadsgatan 48
Telefon: 08-613 80 00
Fax: 08-7967102
E-post:
fornamn.efternamn@
sverigesingenjorer.se
eller info@sverigesingenjorer.se
Hemsida: www.sverigesingenjorer.se

JOURHAVANDE OMBUDSMAN:
Telefon:
08-613 80 01,
tfn tid 08.30–11.30, 12.30–16.15
(fredagar 12.30–15.45).

MEDLEMSREGISTER:
Telefon:
08-613 80 02
tfn tid 8.30–11.30 alla vardagar
tisdag och torsdag även
12.30–16.15.
E-post:
medlemsregister@
sverigesingenjorer.se

YRKESETISK RÅDGIVNING:
Telefon: 08-613 82 05
(Johan Sittenfeld) tfn tid 9.00–11.00

Förbundsledare:
Richard Malmberg
Förbundssekreterare:
Jan Martin
Kommunikationschef:
Sophie Hammarskjöld
Förbundsstyrelsens ordförande:
Ulf Bengtsson
Förste vice ordförande:
Göran Engström
Andre vice ordförande:
Susanne Lindqvist
Ledamöter: Ninna Aronsson,
Marie Fryklöf, Ulf Grönberg,
Johan Ingberg, Joakim Lindström,
Per Larsson, Lena Hellberg,
Tibor Muhi, Lisa Petersson,
Ann-Charlotte Skyllqvist,
Patrik Thede, Stefan Vadbro

Arbetsmiljön får inte halka efter

Det har varit en svart vår för arbetsplatsolyckor i Sverige. Samhällets ambition att ingen ska skadas på sitt jobb har spruckit. För tjänstemännen återstår också många problem med arbetsmiljön.

Under många år har vi i tjänstemannafacken drivit frågorna om den psykosociala arbetsmiljön. Från tid till annan har frågan nästan konkurrerat ut kollektivfackens fysiska arbetsmiljöfrågor.

Jag tror att det råder en ganska god kontroll över den fysiska arbetsmiljön, men det smyger alltid in något nytt eller gammalt att oroa sig över när det gäller den psykosociala. Listan på frågeställningar som på ett eller annat sätt påverkar den "mjuka" arbetsmiljön är näst intill oändlig:

- Hur ser årets löneavtal ut?
- Vem är min lönesättande chef? Vet hon hur mycket bra saker jag har gjort för företaget/myndigheten/kommunen under året?
- Hur säker är min anställning här efter ett antal års lågkonjunktur? Varför har samarbetsklimatet blivit så hårt och tufft på min avdelning? Kan det bero på de nya uppgifter som vältrats över oss utöver den börda vi redan har?

- Hur många extra timmar måste vi som har jobben kvar ta över nu när kollegerna har blivit uppsagda?
- Vilka är mina medarbetare och vad har de åstadkommit under mina fem månader som chef? Jag hann ju aldrig få någon överlämning och nu ska jag sätta deras löner.
- Hur många bolagsstyrelser har personalfrågor eller personalenkäter på sin agenda ens en gång om året?

Alla uppräknade frågeställningar kan inte arbetsgivaren ta ansvar för. Trots det tror jag att en stor del av den arbetande befolkningen har ovanstående funderingar som direkt eller indirekt påverkar arbetsmiljön och produktiviteten.

Många frågor påverkar våra prestationer i

arbetslivet. Att byta ut en stol, sätta upp ett skydd för en farlig maskin eller förse personalen med skyddskläder är nödvändiga och i många fall självklara lösningar på arbetsmiljöriskerna i slimmade organisationer där ökad konkurrens driver effektiviseringarna framför sig är ofta betydligt svårare att åtgärda. 40-talisternas uttåg från arbetsmarknaden

borde kunna driva på den utvecklingen. I kampen om framtidens knappa arbetsstyrka kommer det att bli viktigt att framstå som en god arbetsgivare som har medarbetarnas bästa för ögonen. Det är i alla fall vad jag hoppas.



RICHARD MALMBERG
Förbundsledare

FOTO: ANNA SIMONSSON

AGENDAN

5/7 INNOVERA MERA. Hur ska Sverige hävda sig i konkurrensen? Seminarium i Kårhuset, Almedalen.

6/7 LAS. Behöver vi anställningsskyddet eller är lagen mest till besvär? Seminarium i Kårhuset, Almedalen.

10–11/9 KARRIÄR. Möt Sverige Ingenjörer på Nordens största karriärmässa och få en gratis pratstund med en karriärcoach.

23/9 LEVIPRISET. Anna-Lisa Osvalder, professor på Chalmers, mottar årets Levipris.

Peter anmälde sin arbetsgivare

Neddragningar och dåligt utbildade chefer kan leda till en dålig psykosocial arbetsmiljö. Skyddsombuden har en stark lag i ryggen. Men det krävs mod för att våga anmäla sin arbetsgivare.

Det har varit ett oroligt år för många anställda på Landstinget Blekinge. Förra året sjösattes en ny organisation där flera förvaltningar slogs ihop till en och en del nya chefer utsågs till de ombildade divisionerna. En administrationsutredning genomfördes av konsulter och utmynnade i beskedet att alla anställda skulle söka de tjänster som fanns i den nya organisationen.

– Det blev som ”hela havet stormar” eftersom 40 tjänster till en början skulle bort. Innehållet i de nya tjänsterna var också oklart, säger Peter Franke, huvudskyddsombud för de Saco-anställda i Landstinget Blekinge.

Flera anställda som hade arbetat kort tid och insåg att de löpte stor risk att hamna i gruppen övertaliga sökte sig därifrån och här och var uppstod vakanser. Det innebar i sin tur en extra stor arbetsbelastning för de kolleger som var kvar. Flera anställda, främst administratörer vid stabsförvaltningarna, blev stressade av arbetsbelastningen och oroade över sin anställning. Några blev sjukskrivna och under hösten blev situationen allt mer ohållbar.

– Det var helt uppenbart att omorganisationen hade

orsakat psykosociala arbetsmiljöproblem och jag började inse att jag var tvungen att agera på något sätt, säger Peter Franke.

Han hade sedan omorganisationen inleddes reagerat över att arbetsgivaren inte presenterat någon riskbedömning och handlingsplan för att åtgärda riskerna, något som han tycker borde ha gjorts.

– En stor omorganisation där flertalet tjänster ska försvinna utan risk för att anställda ska uppleva stress och oro. Arbetsgivarens besked var att riskbedömningarna skulle göras senare, säger han.

I februari begärde han tillsammans med huvudskyddsombuden från flera andra fackförbund att arbetsgivaren skulle presentera en riskbedömning och handlingsplan. När inget hände meddelade skyddsombuden arbetsgivaren att de förberedde en anmälan till Arbetsmiljöverket.

– När vi inte fick någon reaktion från dem skickade vi in en anmälan och i mitten av april genomfördes en inspektion här. Nu har arbetsmiljöarbetet äntligen kommit igång.

Fack och arbetsgivare har

under våren suttit tillsammans och diskuterat vilka risker omorganisationen innebär för arbetsmiljön och hur de riskerna ska åtgärdas, när de ska vara åtgärdade och vem som är ansvarig för att åtgärderna genomförs.

– Det var det här som krävdes för att komma igång med arbetsmiljöarbetet, säger Peter Franke.

Han tvekade aldrig att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket men han upplever att skyddsombud och fackliga förtroendemän har en utsatt position.

– Jag insåg att det var min skyldighet att agera. Man kan inte ha ett förtroendeuppdrag utan att göra något när det går till på det här viset. Sedan får man hoppas att arbetsgivaren inte uppfattar mig som en bråkstake utan

som en tillgång. Jag företräder de anställda och förstådiga arbetsgivare ser kunniga skyddsombud som en tillgång, säger han.

ÄVEN OM ARBETSGIVAREN har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön har skyddsombuden en viktig roll. De ska finnas på alla arbetsplatser

som har fler än fem anställda. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsmiljöarbetet bedrivas tillsammans med de anställda och deras representant som är skyddsombudet. Därför är det oroande att skyddsombuden för varje år blir allt färre. En förklaring är att allt färre är med i facket, vilket gör det svårare att rekrytera kompetenta skyddsombud.

2003 var antalet registrerade skyddsombud 107 000. Fyra år senare var de 93 000 och i dag finns ingen tillförlitlig uppgift eftersom Arbetsmiljöverkets register lades ned 2008. I dag rapporteras skyddsombuden till varje förbund.

SACO ÄR DEN ENDA centralorganisation som fått något fler skyddsombud på senare år. I Sveriges Ingenjörers medlemsregister finns i dag omkring 600 registrerade skyddsombud, omkring 200 fler än för två år sedan.

– Vi märker att intresset ökar och det är verkligen positivt. Många medlemmar som är skyddsombud arbetar på tjänsteföretag där alla eller de flesta är akademiker, säger Magnus Skagerfält, sakkunnig i arbetsmiljöfrågor på Sveriges Ingenjörer.

Förbundet är ett av de få inom Saco som arrangerar kostnadsfria utbildningar för



TOG SKRUV. Peter Franke hoppades att anmälan till Arbetsmiljöverket skulle tvinga arbetsgivaren att ta arbetsmiljöarbetet på allvar. Det visade sig att planen fungerade.

skyddsombud. Det handlar om kortare utbildningar på en halv eller en hel dag och Magnus Skagerfält märker att behovet är stort. Det finns flera privata aktörer som erbjuder längre utbildningar men avgifterna är höga.

– En del arbetsgivare backar för de höga kostnaderna. Jag skulle önska att arbetsmarknadens parter tillsammans eller staten finansierade grundliga kostnadsfria utbildningar för skyddsombud, säger Magnus Skagerfält.

Han upplever att många ingenjörer som är skyddsombud på sina arbetsplatser hamnar i en svår situation eftersom de i sina jobb ofta ansvarar för utformningen av teknik eller tekniska system som kollegerna arbetar med. Som skyddsombud blir de på så vis

ansvariga för att granska sitt eget arbete.

– Det här är frågor som bekymrar många av våra medlemmar som är skyddsombud och det uppstår alltid diskussioner kring detta när jag håller utbildningar. Jag uppmanar dem alltid att uppmärksamma sina chefer på problemet och be något annat skyddsombud på arbetsplatsen att träda in när de får en sådan dubbelroll.

VAD KAN SKYDDSOBUDET GÖRA?

Skyddsombud som upplever brister i arbetsmiljön, kan begära att arbetsgivaren åtgärdar problemen. Om bristerna inte åtgärdas inom rimlig tid, eller om inte skyddsombudet får något annat tillfredsställande besked, kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket och begära ett föreläggande eller förbud. Arbetsmiljöverket besöker då arbetsplatsen och gör en inspektion där inspektören samtalar med både arbetsgivare, arbetstagar och skyddsombud.

ARBETSMILJÖVERKET UTFÄRDAR föreskrifter i arbetsmiljöfrågor. Den viktigaste av dessa är Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM. I denna finns krav på att arbetsgivaren ska ha en arbetsmiljöpolicy och rutiner och resurser för arbetsmiljöarbetet. En viktig punkt är ansvaret för att göra riskbedömningar. I tjänsteföretag innebär det i allmänhet att bedöma vilka risker som

kan uppstå till exempel vid en neddragning eller en omorganisation. Riskbedömningen ska genomföras innan förändringsarbetet påbörjas och riskerna ska åtgärdas.

Arbetsmiljön på tjänsteföretag har andra risker än i industrin där det finns föreskrifter med gränsvärden till exempel för buller och krav på skyddsutrustning. Arbetsmiljölagen har kritiserats för att inte tillräckligt väl skydda de anställda mot brister i den psykiska och sociala arbetsmiljön.

Bertil Remaeus som nyligen gick i pension efter 15 år som överdirektör på Arbetsmiljöverket hävdar att lagstiftningen är tillräcklig. Han menar att det inte går att lagstifta bort alla brister i arbetsmiljön och han vill inte se en ändring av Arbetsmiljölagen. Många gånger har han fått frågan varför det inte finns föreskrifter som sätter gränser på det här området.

– Psykiska och sociala arbetsmiljöproblem uppstår ofta på arbetsplatser med en



FOTO: ERICH STERNING / DW / SCANPIX

PROGRESSIV. Bertil Remaeus vill att arbetsmiljökunskap blir obligatoriskt på civilekonom- och civilingenjörsutbildningar. Det har han också föreslagit i en utredning.

dålig arbetsorganisation, men jag tror ändå inte att det är möjligt att utfärda föreskrifter som är bindande. Det finns ingen organisationsmodell som är bra för alla, de måste anpassas efter verksamheten på varje arbetsplats. Dessutom påverkas näringslivet mycket av trender på det här området. På åttiotalet skulle vi riva pyramiderna, nu är det självklart med flera chefsnivåer.

MAGNUS SKAGERFÄLT PÅ Sveriges Ingenjörer har en annan syn på föreskrifter. Han är övertygad om att det går att utarbeta föreskrifter som kan motverka psykiska och sociala arbetsmiljöproblem och han skulle önska att Arbetsmiljöverket återupptog arbetet med de föreskrifter på området som har påbörjats.

Både Magnus Skagerfält och Bertil Remaeus anser att skyddsombuden har en oerhörd viktig roll i arbetsmiljöarbetet, kanske ännu viktigare i tjänsteföretag än i industrin.

– Brister i den fysiska

arbetsmiljön är i allmänhet svåra för arbetsgivaren att upptäcka men hur arbetsmiljön är, hur de anställda mår, till exempel om det förekommer mobbning, kan skyddsombuden ofta registrera mycket bättre. Ibland är det också chefernas agerande eller brist på agerande som orsakar problemen. Därför är skyddsombuden nyckelpersoner i arbetet med att förbättra den psykiska och sociala arbetsmiljön, säger Bertil Remaeus.

DET FINNS MÅNGA signaler som pekar på att det psykosociala arbetsmiljöarbetet har försämrats i arbetslivet. Omorganisationer, neddragningar och hot om uppsägningar i lågkonjunkturer leder ofta till stress och oro. Sveriges Ingenjörer genomförde nyligen en enkätundersökning med förbundets skyddsombud. Drygt fyrtio procent av dem som svarade uppgav att det psykosociala arbetsmiljöarbetet har försämrats på arbetsplatsen under de senaste två

under de senaste två åren begärt undersökning av eller åtgärd för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön.

INGENJÖREN HAR TRÄFFAT ett skyddsombud som inte vill framträda med sitt namn. Han är huvudskyddsombud på en stor arbetsplats med många anställda ingenjörer. I våras kontaktade han Arbetsmiljöverket efter flera år med allvarliga psykiska och sociala arbetsmiljöproblem på en avdelning på arbetsplatsen.

– På ytan fungerar arbetsmiljöarbetet som det ska här. Vi har policydokument och vi har samverkansgrupper. Problemet är att ingen eller få anställda vågar berättade om de problem som finns. Det finns en enorm konflikträdsla och det är väldigt lågt i tak, säger han.

En avdelning på företaget har under lång tid flyttats runt i organisationen. Periodvis har avdelningen hotats av nedläggning. Chefer har kommit och gått och flera anställda på avdelningen har upplevt en otrygghet. Efter det senaste chefsbytet för knappt två år sedan har flera personer blivit sjukskrivna på grund av stress. En av dem upplever sig trakasserad av den nya chefen och behandlas nu för svåra stresssymptom.

– En anledning till att problemen

har pågått under så lång tid är gruppens rädsla för att berätta om det dåliga arbetsmiljöarbetet för andra utanför avdelningen.

– Jag blev alldeles chockad när jag insåg hur illa det var ställt, säger huvudskyddsombudet.

Problemen uppdagades när en anställd på avdelningen förra året tog på sig ett uppdrag som skyddsombud. Avdelningschefen blev genast orolig och förbjöd skyddsombudet att ta upp problemen i samverkansgruppen. Han belades helt enkelt med munkavle.

– Tack och lov vågade han trots hoten berätta om problemen på avdelningen. När jag och de övriga skyddsombuden insåg hur illa det var ställt började vi överväga möjligheten att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket. Det fanns mobbning, otydligt ledarskap och en otrolig konflikträdsla. Alla på avdelningen mådde mer eller mindre dåligt, berättar huvudskyddsombudet.

Han kontaktade både avdelningschefen och personalchefen men möttes av en stor likgiltighet. När han pratade med personalchefen om den sjukskrivna medarbetaren fick han svaret att man följde rehabiliteringsplanen och något annat kunde man inte göra. "När sjukskrivningen tar slut finns bara två alternativ för henne, att komma tillbaka eller att säga upp sig".

För skyddsombudet på avdelningen blev situationen allt mer besvärlig när avdelningschefen insåg att han "skvallrat"

i samverkansgruppen och han började att må allt sämre. Till slut klarade inte heller han av att gå till jobbet och blev sjukskriven.

I APRIL KÄNDE huvudskyddsombudet att situationen var så ohållbar att han bestämde sig för att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket. Han behövde lite vägledning och råd för att göra en anmälan och kontaktade därför verket på telefon.

– En inspektör bad mig kortfattat redogöra om problemen och efter några minuter sa

hon "det du har berättat nu är tillräckligt för att vi ska göra en inspektion." Två veckor senare kom en inspektör till arbetsplatsen och träffade cheferna i ett gruppsamtal och flera anställda på avdelningen i ett annat gruppsamtal.

– Samtalet med de anställda började lite trevande men efter en liten stund var det som om någon lyfte på locket och diskussionen blev väldigt öppen och ärlig.

Arbetsgivaren väntar fortfarande på ett svar från Arbetsmiljöverket om eventuellt föreläggande men skyddsombudet

tror att inspektionen i sig kan bli en vändpunkt. En organisationskonsult är inbokad efter sommaren för att tillsammans med de anställda försöka att hitta lösningar på de sociala arbetsmiljöproblemen.

– Beslutet att göra en anmälan var inte lätt, säger skyddsombudet. Det är svårt att veta när "dålig stämning" på en avdelning eller en hel arbetsplats är så allvarig att det är ett arbetsmiljöproblem. I dag ångrar jag bara en sak. Att jag inte kontaktade Arbetsmiljöverket tidigare, säger han.

KARIN VIRGIN

Skyddsombud kan ta hjälp

Enhetschef Ywonne Strempl på Arbetsmiljöverket arbetar med psykosociala arbetsmiljöproblem.



FOTO: ARBETSMILJÖVERKET

1 En del skyddsombud känner sig tveksamma till att problemen är tillräckligt allvariga för en anmälan. När är "dålig stämning" ett arbetsmiljöproblem?

– Så fort skyddsombudet får sådana signaler finns det anledning undersöka vad som kan ligga bakom. Det bästa är givetvis om chef och arbetstagarer tillsammans kan kartlägga vad som orsakar den dåliga stämningen och hitta åtgärder som förbättrar situationen.

Vill inte berörd chef eller arbetsgivaren göra något åt saken, kan skyddsombud vända sig till Arbetsmiljöverket.

2 Har antalet anmälningar till Arbetsmiljöverket om brister i den psykosociala arbetsmiljön ökat eller minskat?

– Psykosociala brister inrymmer mycket: alltifrån hög arbetsbelastning i kombination med låg kontroll och dålig återkoppling från chef till hot och våld, mobbning eller svagt ledarskap. En tredjedel av de anmälda arbetsjukdomarna från kvinnor har en psykosocial bakgrund. Från männen rör det sig om en fjärdedel. Allmänt sett har anmälda arbetsskador till Försäkringskassan, som ligger till grund för vår statistik, minskat under senare år.

DEN GODA ARBETSPLATSEN – FRISKHETSFAKTORER

Om man

- får råd och uppskattning från sin närmaste chef
- tycker att man har möjlighet att påverka sitt jobb
- har möjlighet att utvecklas i jobbet
- känner trygghet i sin anställning
- får uppskattning från sina arbetskamrater

I det goda arbetslaget finns

- gemensamma och tydliga roller
- en tydlig kommunikation och bra samarbete
- en vi-känsla
- en känsla av att mitt arbete är viktigt och "att jag behövs"

KÄLLA: ARBETSMILJÖVERKET

Rätt färg lönar sig

Med rätt ljus, ljud, färg och form mår vi bättre och blir mer effektiva och kreativa på jobbet. Forskaren Alexandra Moore vill bevisa att det lönar sig att investera i kontoret.

Människor som mår bra gör ett bättre jobb än de som mår sämre. Det känns självklart och de främsta faktorerna för att trivas på jobbet brukar vara bra ledarskap och ett öppet arbetsklimat. Men Alexandra Moore, civilekonom

och arkitekt och forskare, menar att en bra arbetsgrupp kan bli ännu bättre och effektivare om man tar hänsyn till samspillet mellan människor, teknik och organisation. Med rätt kombination av färg, ljus, ljud och luft skapas en stimulerande arbetsmiljö.

Hon ser ett tydligt samband

mellan hur vi presterar och hur arbetsplatsen ser ut. De främsta resultaten kommer från en studie som hon genomfört på Telia Sonera Sveriges kundtjänst. Där varierade hon designfaktorerna färg, form, ljus, vatten och möblering i flera omgångar och mätte försökspersonernas upplevelse

av välbefinnande genom en enkät med frågor om både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Resultaten visade att det finns ett samband mellan alla designfaktorer och välbefinnande.

– Kreativiteten påverkas både av färg och av skrivbordets placering i ett kontorslandskap. De som satt vid ett fönster eller hade överblick över entrén kände sig mer delaktiga. Kalla färger som grönt och blått gör att rummet känns lugnare och hjälper oss att koncentrera oss. Varna färger som rött och orange ger oss energi, vi blir kreativa och mer öppna.

När arbetsmiljön upplevdes som mer trivsam fanns en

tendens till att sjukfrånvaron sjönk, men Alexandra vill betona att det ännu inte är vetenskapligt bekräftat.

Men är kontorsinredning inte en fråga om tycke och smak. En del inreder sina hem med starka varma färger medan andra blir stressade i sådana miljöer?

– Det handlar inte om vad vi trycker är snyggt eller fult. Oavsett smak vet vi att färger påverkar vår energi.

Färg låter som en quick-fix för att höja prestationsförmågan bland de anställda.

– På kort sikt – ja. Men så enkelt är det tyvärr inte. Alla designfaktorer, färg, form, ljus och ljud måste anpassas till varje verksamhet och organisation.

En annan iakttagelse som kom fram vid studien på Telia Sonera var betydelsen av personliga tillhörigheter vid arbetsplatsen. De anställda trivdes bättre när de fick ha sina egna saker omkring sig. Det var också viktigt att ha något behagligt att vila ögonen på, utsikten genom ett fönster, konst på väggen eller en grön växt.

Alexandra Moore planerar flera nya fullskalestudier under hösten som bygger på de resultat som hon har fått fram vid studien på Telia Sonera. De kommer att ske i samarbete med teknikkonsultföretaget WSP. Målet med forskningen är att ta fram en metodik för planering av arbetsmiljön med

ett visuellt analysverktyg kopplad till nyckeltal som visar att investeringar i kontorsmiljöer lönar sig.

– Jag vill kunna visa vilken snabb *pay off*-tid som investeringar i kontorsmiljöer har. Företag som överväger en stor investering i en maskin kan ganska enkelt räkna på om det lönar sig eller inte. Jag vill ta fram ett analysverktyg för motsvarande investeringar i kontorsmiljöer. Verktöget ska kunna ge svar på frågan: Vad händer om vi investerar i en förbättrad kontorsmiljö jämfört med om vi inte gör det? Och vända på begreppen – att se arbetsmiljön som en investering – inte som en kostnad.

KONTORSLANDSKAP ELLER INTE är en ständig fråga vid planering av kontor. Alexandra har själv erfarenhet av att sitta i öppna landskap och hon tycker ofta är svårt att koncentrera sig även om det är roligt med den sociala kontakten. Många arbetsplatser kompletterar kontorslandskapen med tysta rum för enskilda samtal men Alexandra menar att vi behöver



Alexandras råd för en lönsam investering i kontoret:

- Skapa en varierad kontorsmiljö och anpassa platser i kontoret efter det arbete som ska utföras där. Om man vill gå ett steg längre kan man minska antalet fasta arbetsplatser om flera ständigt är ute. Arbeta med designfaktorer som färg, form, ljud, ljus och vatten.
- Bra ventilation och belysning kostar men är viktiga investeringar
- Satsa på ändamålsenliga möbler. Det är en investering som kommer att betala sig på sikt.

FOTO: LINUS MEYER

ännu mer flexibilitet. Allt fler arbetar idag ofta med kreativa arbetsuppgifter i grupp, ingenjörer är ett bra exempel.

– Jag tror att vi kan bli mycket mer effektiva och kreativa på jobbet om vi kan byta plats för olika arbetsuppgifter. Och miljöerna ska anpassas för olika arbetsformer. Vid skrivborden behöver vi ofta

koncentrera oss och där kan vitt och kalla färger fungera bra. I mötesrum för kreativa gruppdiskussioner passar varma färger som stimulerar kommunikation och ger energi. **Vilka reaktioner får du när du berättar om dina forskningsresultat?**

– De flesta är väldigt positiva och intresserade. Arbetsgivarna är nog de som är mest entusiastiska och nyfikna, fastighetsförvaltarna ser givetvis ofta till kostnaderna och det största motståndet finns märkligt nog hos andra arkitekter. De ser inte alltid helhetsperspektivet. Man måste ta hänsyn till en organisations verksamhet där design och arkitektur svarar för en del av helheten. **KARIN VIRGIN**

Piggare med naturfilm i pausen

I stökiga kontorslandskap är det viktigt med pauser från arbetet. Ny forskning visar att en naturfilm på fikarasten ger ny energi.

Tidigare forskning har visat att vissa presterar sämre i kontorslandskap än i ett enskilt kontorsrum. Hur mycket vi störs beror delvis på vilka arbetsuppgifter vi har. Helena Jahncke, doktorand vid akademien för teknik och miljö vid Högskolan i Gävle, har undersökt hur buller i kontorslandskap påverkar stress, minne och inlärningsförmåga men också hur vi med korta dagliga pauser kan främja en effektiv återhämtning.

I ett uppbyggt, simulerat kontorslandskap fick försöksgrupper med åtta personer åt gången under två timmar arbeta med uppgifter som krävde koncentration och belastade minnesförmågan. Vanliga kontorsljud som samtal, telefonsignaler och steg över golvet spelades upp i högtalare.



STRESSFAKTOR? Helena Jahncke undersöker hur bullriga kontorslandskap påverkar vårt minne.

Deltagarna fick arbeta två timmar både under en högre och en lägre ljudnivå och båda gångerna fick deltagarna en paus på sju minuter. En grupp fick se en naturfilm med fågelkvitter och porlande vatten, en grupp fick enbart lyssna på dessa naturljud och en fick lyssna på samma kontorsbuller som under arbetspasset. Därefter fick de skatta hur mycket energi de hade kvar och arbeta ytterligare tio minuter.

– Resultaten visade att deltagarna presterade sämre under den högre ljudnivån och kände sig tröttare, säger Helena Jahncke.

DEN GRUPP SOM såg på en naturfilm hade mer energi efter pausen än övriga grupper.

– Resultaten tyder på att ljudmiljön under pauser på jobbet kan ha betydelse för hur vi presterar under resten av dagen. Med rätt stimulans kan vi återhämta oss snabbare och effektivare, säger Helena Jahncke.

RESULTATEN ÄR ÄNNU preliminära och inte publicerade i någon vetenskaplig tidskrift.

KARIN VIRGIN



FOTO: LINUS MEYER

KLATSCHIGT. I AFA Försäkrings nya kontor flödar färg och ljus. Projekt och genomförande: Struktur AB som anlitade Murmans arkitekter. Husarkitekt Hjalmar Mann, inredningsarkitekt Helena Ljungberg.

Fem tips för en bättre arbetsmiljö

Arbetsgivare som satsar på en bra arbetsmiljö har alltså att vinna. Fackligt företräddesvalda akademiker kan göra mycket för att hjälpa till.

1 Sök ansvarig
Ta reda på vilken chef som har ansvaret för arbetsmiljön på din avdelning och se till att det blir känt av alla som jobbar där.

2 Utbilda skyddsombud
Utse ett skyddsombud för akademikerna på arbetsplatsen och se till att han eller hon får en grundlig utbildning. Anmäl skyddsombudet till förbundet.

3 Kräv riskanalys
Kontrollera att arbetsgivaren arbetar systematiskt enligt föreskrifterna i SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbete). Kräv en riskanalys inför allt förändringsarbete.

4 Bokför övertid
Kontrollera att det arbetstidsavtal som gäller också följs, till exempel att all övertid bokförs.

5 Kräv bra företagshälsa
Påverka vilka företagshälsovårdstjänster som köps in och att det finns rutiner för rehabilitering.



SOFFFLÄGE. Anders Mårsén passerar glasdörrarna mellan Combines kontor och loungen där medlemmarna i Coffice jobbar.

Kreativ på kafé. En del älskar att jobba i kafémiljöer med sorlet av röster, brummande kaffemaskiner och slamret av koppar. I Stockholm finns Coffice – arbetsplatser i kafémiljö.

Ingenjören tog en fika med Anders Mårsén på arkitektbyrån Combine som i höstas öppnade Coffice på Tjärhovsgatan 5 på Södermalm i Stockholm.

Vad är Coffice?

– Vi kallar det för en arbetsklubb. Här finns ett kafé för allmänheten närmast dörren och innanför ett draperi finns en lounge med soffor och fåtöljer med cirka 20 sittplatser. Där sitter medlemmarna och jobbar. Medlemskapet är 700 kronor i månaden och då får man tillgång till skrivare och 20 procent rabatt i kaféet. Coffice drivs av oss på Combine som har ett eget arbetsrum längst in i lokalen. Dessutom finns det två mötesrum som kan bokas av medlemmarna men också av externa företag.

Varför är alla väggar i lokalen kaklade?

– Det här har en gång i tiden varit en köttaffär och senare en speceriaffär. Allt kakel var överspackat och vitmålat men vi har skrapat fram det. Vi gillar stilen, dessutom är det praktiskt eftersom man kan använda väggarna som whiteboard.

Vilka jobbar på Coffice?

– Det är en salig blandning: biståndsarbetare, forskare, pokerspelare och journalister är några exempel. Men ingen sitter här 40 timmar i veckan. En del jobbar här några gånger i veckan andra några gånger i månaden. Från början var det främst folk som bor här på Söder men vi får fler och fler som bor längre bort. Nu har vi omkring 40 medlemmar och vi växer stadigt.

KARIN VIRGIN

Arbetsmiljökurser förblir frivilliga

Utbildningsdepartementet kommer inte att gå vidare med förslaget i en statlig utredning att göra arbetsmiljökunskap obligatoriskt på civilingenjörs- och civilekonomutbildningarna. Det inkräktar på den akademiska friheten.

– Regeringen styr inte vilka kurser som

ska vara obligatoriska på utbildningarna. Det måste varje lärosäte göra i sina kurs- och utbildningsplaner, säger Frederique Lemery på utbildningsdepartementet.

I dag är teknologernas arbetsmiljökurser frivilliga och endast 20 procent deltar.

KARIN VIRGIN

Tänk på hur du jobbar hemma

Sitter du som en ostbåge i soffan när du jobbar hemma? Var försiktig. En dålig arbetsställning kan ge besvär med nacke, axlar och rygg som kan vara svåra att bli av med.

Att jobba hemifrån någon dag i veckan är helt accepterat hos många arbetsgivare, ibland till och med önskvärt. Men hur ser din arbetsplats ut hemma? Många känner inte till att arbetsgivaren enligt Arbetsmiljölagen faktiskt har ett ansvar för distansarbetsplatserna för att förebygga olyckor och ohälsa. Arbetsgivaren brukar stå för den tekniska utrustning som behövs, i allmänhet dator och mobiltelefon, men hit bör även ergonomiskt utformade kontorsmöbler räknas.

Så här fixar du en bra arbetsplats hemma:

2. Skärm

För att undvika belastning på nacken ska bildskärmen placeras så att blicken riktas nedåt. Avståndet mellan öga och skärm ska vara 60–80 centimeter. Kontrollera synen om du får besvär. Arbetsgivaren ska bekosta terminalglasögon.

4. Mus

Musen ska placeras nära tangentbordet och på samma höjd. För att undvika musarm kan du byta hand och mus, använda kortkommandon och göra pauser.

5. Bord och tangentbord

Ett höj- och sänkbart arbetsbord ger bra möjligheter att variera arbetsställning. Avlasta nacke, skuldror och axlar genom att vila underarmarna mot bordet eller använd handlovsstöd.

1. Belysning

För stor skillnad mellan ljuset från fönster och bildskärmen tröttnar ut ögonen. Se till att ljus inte ger reflexer i bildskärmen.

3. Telefon

Använd headset om du pratar mycket i telefon.

6. Stol och sittställning

Tips för en bra sittställning är att dra in fötterna under stolen och låta låren sluta nedåt. Det är lättast om stolen är ganska hög och om du inte lutar dig mot ryggstödet. Ta pauser och luta dig mot ryggstödet eller ställ dig upp.

ILLUSTRATION: STAFFAN NYLANDER



KARIN VIRGIN

”Med rätt teknik minskar stressen”

För att teknisk utrustning ska fungera riktigt bra krävs det att någon har tänkt på samspelet mellan människa och teknik. Anna-Lisa Osvalder är användarvänlighetens okrönte drottning.

Teknik som har utvecklats utan en tanke på de människor som ska använda den blir sällan framgångsrik. Om det handlar om komplexa tekniska system som kontrollrum i ett kärnkraftverk eller medicinteknisk utrustning är det en säkerhetsfråga. Där måste personalen snabbt få en överblick av en pågående process och tydlig information för att snabbt kunna fatta rätt beslut.

– När man utformar teknik, allt från mobiltelefoner till dialysapparater eller skärmbilder i kontrollrum, måste man alltid göra en grundlig användarprofil. Vem ska använda tekniken? Vad har användarna för erfarenhet? Är de expertanvändare eller vardagskonsumenter? Man måste ha kunskap om användarnas förmågor och begränsningar för att kunna utforma bra produkter.

Anna-Lisa Osvalder har ägnat hela sitt yrkesliv åt ergonomi, användaranpassning och samspelet mellan människa och teknik. Hon är biträdande professor på avdelningen för Design och Human Factors på Chalmers där hon delar sin tid mellan forskning och undervisning. Hon ansvarar för fem kurser inom området, två på grundutbildningen och tre på mastersnivå.

Som forskare har hon haft uppdrag inom de flesta områden: medicinteknik, processindustri, fordonsindustri och jordbruk. Användarna är olika men utgångspunkten är densamma.

– Många tekniska system i arbetslivet är i dag mer eller mindre automatiserade. När man utformar dem är det viktigt att inse vad maskinen är bäst på och vad vi människor klarar av bättre. Rätt utformad teknik skapar arbetsmiljöer med mindre stress, ökad effektivitet och säkerhet.

KARIN VIRGIN

ANNA-LISA OSVALDER

Aktuell med: Mottagare av Sveriges Ingenjörers Levipris för sin förmåga att höja kvaliteten på utbildningen och öka intresset för arbetsmiljöfrågor på ingenjörsprogrammen. Priset är uppkallat efter professor emeritus Lennart Levi, internationellt känd stressforskare.

Sökes – driftiga och engagerade styrelseledamöter

Styrelsen leder förbundets verksamhet enligt stadgar och fullmäktiges beslut. Det innebär att ledamöterna ska förmedla idéer och synpunkter från Sveriges Ingenjörers medlemmar. De får på detta sätt en möjlighet att påverka samtidigt som de får chansen att fördjupa sig inom många olika områden.

Vem vill du se som din kandidat?

Vi ser gärna många nominerade och att det finns kandidater i alla åldrar och från olika branscher. Det är viktigt att styrelsen utgörs av representanter för alla våra medlemsgrupper. Det är bra om kandidaterna har erfarenhet av fackligt arbete – lokalt eller centralt. Det är också viktigt att de är omvärldsorienterade, engagerade och känner ansvar för sitt uppdrag.

Har du en kandidat, logga in på webbplatsen och nominera! sverigesingenjorer.se/styrelsenominera

Nomineringen ska vara valberedningen tillhanda senast den 15 augusti. Förbundsstyrelsen utses av fullmäktige i november. Du kan inte nominera dig själv, och kandidaten måste vara ordinarie medlem i Sveriges Ingenjörer.

Har frågor om styrelsenomineringen, kontakta valberedningens sekreterare Anders Tihkan på 08-613 81 64 eller anders.tihkan@sverigesingenjorer.se.

Läs mer om förbundets organisation på webbplatsen » Om förbundet » Organisation



Motionera till fullmäktige 2010

- sista motionsdag är den 1 september

Varje medlem eller grupp av medlemmar har rätt att väcka en fråga i fullmäktige genom att skriva en motion. En och samma motion får inte behandla olika frågor. Vill du väcka flera frågor skriv då en motion för varje fråga.

Det enklaste sättet att skriva en motion är följande:

- > Sätt en **kort rubrik** – vad handlar motionen om?
- > Ge en **kort bakgrund/motivering**
- > Formulera ditt yrkande (förslag till beslut)

På www.sverigesingenjorer.se/motionera finns formulär för att skicka in din motion. Där finns också exempel på hur en motion kan utformas. Motioner ska vara förbundskansliet tillhanda senast den 1 september. Fullmäktige 2010 sammanträder den 21-23 november.

www.sverigesingenjorer.se/motionera

