

ARBETSMILJÖ

HUR HAR AKAVIAS MEDLEMMAR
DET PÅ JOBBET?

RAPPORT 2023



1. SAMMANFATTNING

Den här rapporten visar vilka effekter som det hybrida och flexibla arbetslivet har haft på våra medlemmars välbefinnande och arbetsmiljö. Det vi kan konstatera är att distansarbetet i sig inte är en garant för lycka och välbefinnande snarare är det möjligheten att själv kunna välja när, var och hur man vill arbeta som skapar välbefinnande och trivsel på jobbet. När våra medlemmar har möjlighet att styra över sin tid blir de nöjdare.

Det finns både positiva och negativa arbetsmiljöfaktorer som påverkar hur man trivs och mår på jobbet. Vi har försökt att identifiera vilka positiva arbetsmiljöfaktorer som skapar högst välbefinnande för våra medlemmar. Arbetsgivare som arbetar med att utveckla de positiva arbetsmiljöfaktorerna kommer med stor sannolikhet att få nöjdare och friskare medarbetare som trivs bättre med både arbetet och livet.

Det kommer att vara nödvändigt för arbetsgivare att arbeta i större utsträckning med dessa faktorer för att bland annat kunna möta den kompetensbrist som den senaste tiden slagit hårt mot många branscher. Inte minst genom att skapa långsiktigt hållbara arbetsplatser kommer det på sikt gå att minska sjukfrånvaro och sjukskrivningar.

Samtidigt måste de negativa arbetsmiljöfaktorerna lyftas och tas om hand.

Ett ökat välbefinnande i arbetslivet har en gynnsam effekt både för enskilda verksamheter och samhällsekonomin som helhet samtidigt som det också förbättrar livskvaliteten för enskilda individer.

Medarbetare som är nöjda med sitt arbete är mer motiverade, nyfikna, kreativa, innovativa, samarbetsorienterade, lojala, mindre frånvarande och bidrar till en högre verksamhetsnytta än andra. Genom att arbeta främjande för en positiv arbetsmiljö och skapa en arbetskultur som stödjer välbefinnande kan företag minska personalomsättningen, öka produktiviteten och samtidigt få en högre medarbetarnöjdhet.

Om fler mår bra på och av jobbet pressar det tillbaka sjukskrivningskostnaderna kopplade till arbetsrelaterad ohälsa och stress och bidrar till att fler kan och vill jobba längre upp i åren. I en allt hårdare konkurrens om de bästa talangerna går det inte att erbjuda arbeten som bidrar till ett lågt välbefinnande.

På samhällsnivå kan ett ökat välbefinnande på arbetsplatserna ha många positiva effekter. Genom att satsa på och prioritera medarbetarnas välbefinnande får man nöjdare och mer produktiva medarbetare, en win-win situation.

2. RESULTATET I KORTHET

- Ungefär tre av tio upplever symptom på stress såsom sömnsvårigheter, hjärtklappning eller spänningshuvudvärk någon gång i veckan eller dagligen.
- Fyra av tio upplever att de inte kan arbeta ostört på sin arbetsplats vilket gör att de väljer att arbeta hemifrån när de behöver fokusera eller vill slippa att bli störda.
- Var femte är missnöjd med sitt arbete.
- Ungefär hälften uppger att de har för mycket att göra.
- Fyra av tio är tillgängliga på semestern och/eller under sjukfrånvaro.
- Var femte upplever att de inte har ett intressant och stimulerande arbete.

3. OM UNDERSÖKNINGEN

- Undersökningen gjordes av Akavia och siffrorna speglar Akavias medlemmar. Målgruppen är ekonomer, jurister, it-akademiker, samhällsvetare, personalvetare och kommunikatörer.
- Undersökningen omfattar 2 755 gjorda intervjuer under perioden 6 till 24 mars 2023 och är genomförd som en webbundersökning.
- Utifrån ett stratifierat slumpmässigt urval blev svarsfrekvensen 23 procent. Resultaten är vägt på kön, ålder, sektor och profession.
- Rapporten har skrivits av Felix Ulfenstedt, sakkunnig på Akavia.

INNEHÅLL

1. Sammanfattning	2
2. Resultatet i korthet	3
3. Om undersökningen	4
4. Inledning	6
5. Värdeskapande delar av livet	7
6. Intressanta arbetsuppgifter gör att man trivs på jobbet	8
7. Distansarbete bidrar till välbefinnande	10
8. Olika typer av arbetsbelastning kan vara stressframkallande	13
9. Mycket övertidsarbete minskar välbefinnandet	14
10. Kontorens utveckling påverkar arbetsmiljön	16
11. Arbetsmiljön blir allt bättre på hemkontoret	17
12. Tre av tio upplever symptom på stress minst någon gång i veckan	20
13. För hälften kräver arbetet så mycket energi att det påverkar övriga livet negativt	22
14. Akavia tycker	24

4. INLEDNING

Arbete ger struktur och mening till livet. Arbete främjar också samhörighet och möjliggör lärande och personlig utveckling vilket gör det till något positivt som bidrar till livskvalitet. Förutsatt att det exempelvis finns möjligheter att vara engagerad på arbetsplatsen, utrymme för återhämtning och går att påverka sitt arbete.

Arbetslivet utvecklas i snabb takt, inte minst till följd av digitaliseringen och globaliseringen som utmanar gamla arbetsstrukturer. En av de mest påtagliga effekterna av digitaliseringen är att distansarbete någon eller flera dagar per vecka har kommit att bli normen för många tjänstemän. Utvecklingen har skett gradvis under en längre tid men skyndades på under pandemin när många tvingades arbeta hemifrån i någon utsträckning. Idag är ett flexibelt arbetssätt en hygienfaktor inom många branscher.

Ett flexibelt arbetssätt gynnar både arbetsmiljö och välbefinnande. För många innebär flexibiliteten minskad stress och ökad balans mellan arbetsliv och privatliv, när de kan förlägga sitt arbete friare. Minskad tid för pendling är en uppenbar vinst för den enskilde individen.

Att trivas på sitt arbete är en viktig faktor för den samlade livskvaliteten. Ett högt välbefinnande i arbetet bidrar till hög livskvalitet, men gynnar också individers och verksamheters utveckling och produktivitet. När våra medlemmar mår bra på och av jobbet gynnar det verksamheten. Den här undersökningen gräver djupare i hur våra medlemmar har det på jobbet och vilka effekter som flexibilitet och distansarbete har på deras välbefinnande.

5. VÄRDESKAPANDE DELAR AV LIVET

Akavia har genom sin undersökning försökt att ta reda på vilka faktorer som spelar störst roll för att man ska trivas på jobbet och hur dessa faktorer påverkar den totala nöjdheten med livet. I rapporten definieras nöjdhet med livet utifrån hur nöjd man är med sitt arbete, ekonomisk situation, boende, hälsa, familjeliv och sociala liv/umgänge.

PÅVERKANSAKTORER	PÅVERKANSEFFEKT
Arbete	0,41
Hälsa	0,28
Familjeliv	0,26
Socialt liv/umgänge	0,18
Ekonomisk situation	0,15
Boende	0,06

Tabellen visar hur mycket de olika faktorerna påverkar den totala nöjdheten med livet och baseras på en multipel regressionsanalys. Påverkans effekterna är variabelernas beta koefficienter.

Av resultaten kan vi konstatera att det är ett flertal faktorer som påverkar nöjdheten med livet men att det mesta pekar på att arbete är den faktor som påverkar hur nöjd man är med livet mest. Det innebär att oavsett hur nöjd man känner sig med flera av de övriga delarna av livet riskerar missnöje kring arbetet påverka den totala upplevda nöjdheten med livet. I övrigt kan vi konstatera att de som är nöjda med sin hälsa och sitt familjeliv också är generellt nöjdare med livet totalt sett.

Faktorerna som påverkar nöjdheten med livet mest:

1. Arbete
2. Hälsa
3. Familjeliv

6. INTRESSANTA ARBETSUPPGIFTER GÖR ATT MAN TRIVS PÅ JOBBET

Ett flertal arbetsmiljöfaktorer påverkar hur väl man trivs och mår på jobbet. Exempelvis att man känner trygghet, att man upplever att ens kompetens tas tillvara, att man lär sig nya saker och att man får utlopp för sin kreativitet. Men det finns även tre andra faktorer som påverkar trivsel och välbefinnande på jobbet extra mycket.

PÅVERKANSAKTORER	PÅVERKANSEFFEKT
Intressanta och stimulerande arbetsuppgifter	0,26
Arbetsbelastning	0,20
Inflytande över arbete	0,18
Balans mellan arbete och privatliv	0,15
Psykosocial arbetsmiljö	0,14
Kollegor (yrkesmässigt och socialt)	0,13

Tabellen visar vilka faktorer som påverkar nöjdheten med arbetet mest och baseras på en multipel regressionsanalys. Påverkans effekterna är variabelernas beta koefficienter.

Undersökningen visar att den viktigaste faktorn för att våra medlemmar ska trivas på jobbet är att arbetsuppgifterna upplevs som stimulerande och intressanta. De som upplever att de har ett stimulerande arbete tenderar även till att känna sig mer nöjda med sitt arbete.

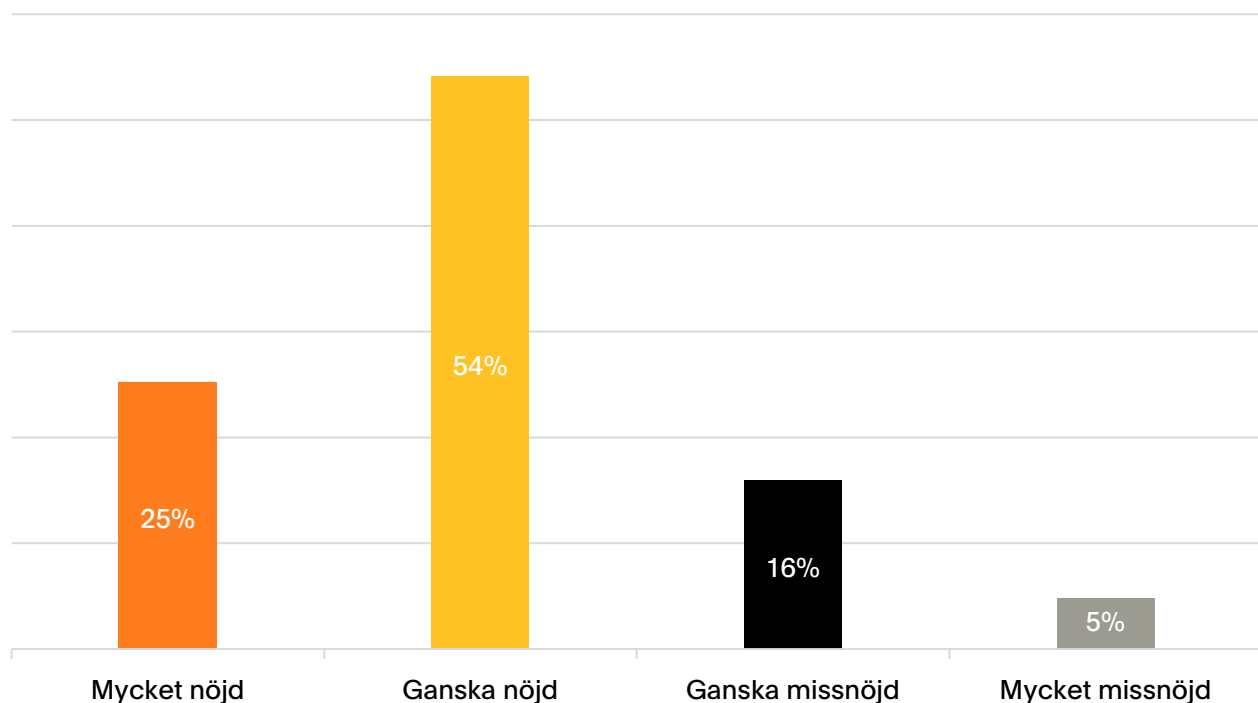
En rimlig arbetsbelastning är en annan nöjdhetsskapande faktor. Missnöje med arbetsbelastningen ökar även missnöjet med arbetet generellt.

Inflytande över det egna arbetet är den tredje faktorn som påverkar den totala nöjdheten mest. Om man på sin arbetsplats upplever att man har möjligheten att påverka sitt arbete och vad man gör på jobbet tenderar man även till att trivas bättre.

På det stora hela kan vi konstatera att Akavias medlemmar är nöjda med sitt arbete. Nästan åtta av tio svarar att de är ganska eller mycket nöjda. Männerna är generellt mer nöjda med sitt arbete än kvinnorna och nöjdheten är även något högre bland de som arbetar inom offentlig sektor.

Könsskillnaderna kan till viss del bero på att stress av undersökningen att döma påverkar kvinnor mer än män, både positivt och negativt. Det vill säga att kvinnor som upplever stress är mindre nöjda med jobbet och att kvinnor som känner mindre stress känner sig nöjdare med jobbet i jämförelse med männen i undersökningen.

PÅ DET HELA TAGET HUR NÖJD ÄR DU MED DITT ARBETE?



7. DISTANSARBETE BIDRAR TILL VÄLBEFINNANDE

En studie pekar på att ökningen av distansarbetet under pandemiåren ledde till ökad balans mellan arbete och privatliv men i vissa fall hade det negativ effekt på de sociala arbetsmiljöfaktorerna och att en relativt hög andel upplevde en försämrad stämning och ett försämrat samarbete på arbetsplatsen (Mynak, 2023).

Med möjligheten till distansarbete följer samtidigt många friskfaktorer som har positiv effekt på medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

De flesta av Akavias medlemmar arbetar på distans i någon utsträckning och vi har i tidigare undersökningar kunnat visa hur distansarbete skapar goda förutsättningar för balans mellan arbete och privatliv och att många av de som arbetar på distans i högre grad också känner sig mindre stressade.

Vi kan i vår undersökning konstatera att distansarbete i sig inte är detsamma som välbefinnande i arbetslivet. Snarare är det förutsättningarna och möjligheterna till att påverka sitt arbete och att kunna välja när, var och hur man utför arbetet som skapar välbefinnande och nöjdhet. Att ha inflytande över hur man arbetar leder således både till ökat välbefinnande och till en bättre arbetsmiljö.

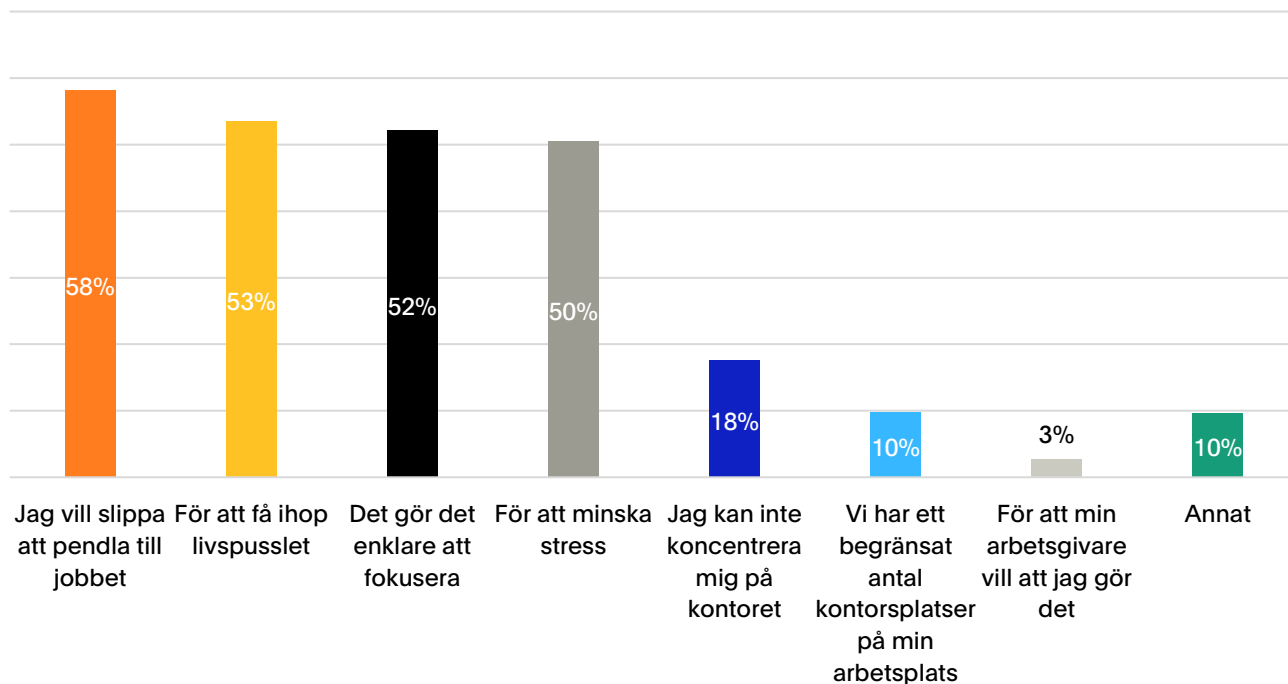
Det pekar på behovet av arbetsgivare som aktivt arbetar för organisationskulturer som kännetecknas av tillit, lojalitet och frihet under ansvar.

Resultaten i undersökningen pekar på att sex av tio bestämmer helt själva i vilken utsträckning de arbetar på kontoret eller har bestämda dagar som de måste vara på kontoret men att de bestämmer själva i övrigt. De vanligaste anledningarna till att många väljer att arbeta på distans är för att slippa pendla till jobbet, få ihop livspusslet, fokusera och stressa mindre.

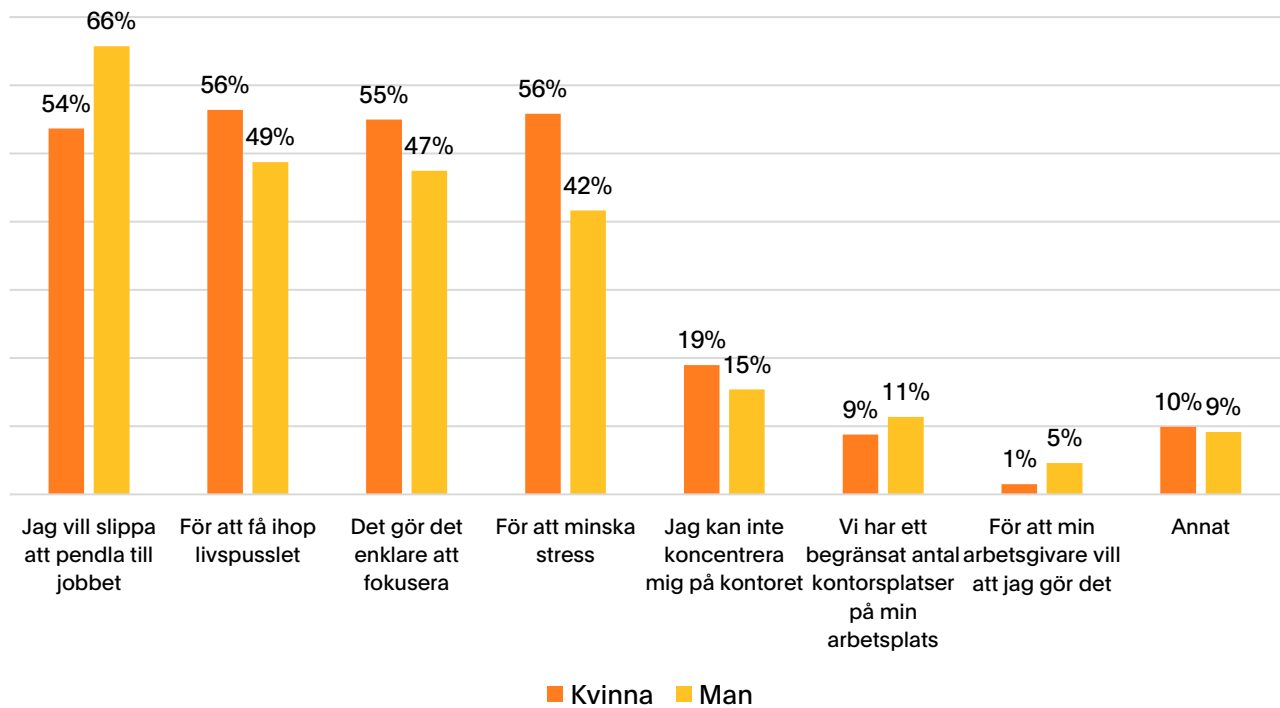
Det finns dock vissa könsskillnader. Exempelvis vill kvinnor i högre grad än män arbeta på distans för att få ihop livspusslet och minska sin stress. Samtidigt har färre kvinnor än män möjlighet att påverka i vilken utsträckning som de arbetar på distans.

Tidigare undersökningar som Akavia gjort har pekat på att distansarbetet riskerar att bli en kvinnofälla då fler kvinnor än män väljer att arbeta på distans och därför riskerar att gå miste om relationer och nätverk på plats. Det riskerar på sikt att gynna männens karriärer mer än kvinnornas och är en fråga som bör uppmärksammas i arbetsplatsers aktiva jämställdhetsarbete.

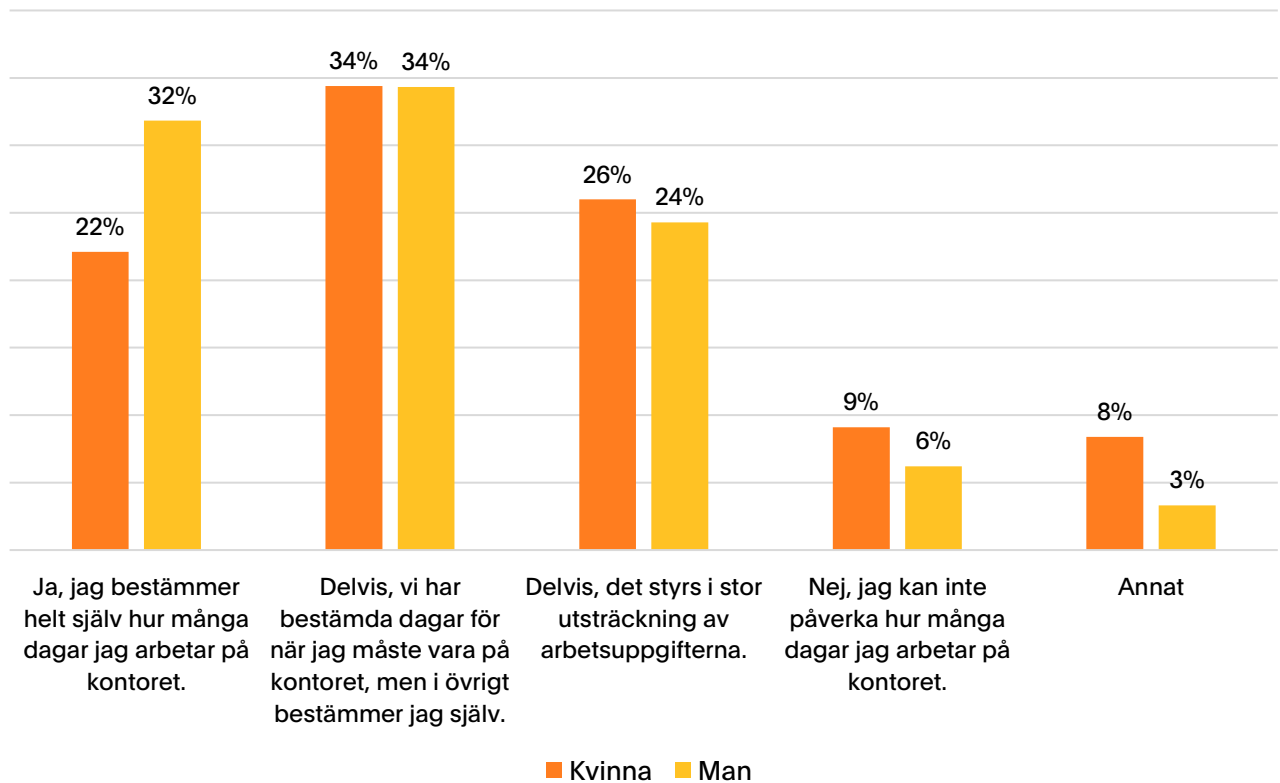
VARFÖR ARBETAR DU PÅ DISTANS?



VARFÖR ARBETAR DU PÅ DISTANS?



HAR DU MÖJLIGHET ATT PÅVERKA I VILKEN UTSTRÄCKNING DU ARBETAR PÅ KONTORET?



8. OLIKA TYPER AV ARBETSBELASTNING KAN VARA STRESSFRAMKALLANDE

Att ha en rimlig arbetsbelastning har visat sig vara en av de viktigaste faktorerna för att trivas på jobbet, ändå upplever ungefär hälften att de har för mycket att göra. Det kan på sikt få stora konsekvenser på välbefinnandet och utgöra en risk för fler sjukskrivningar.

Resultaten visar att det inte bara är en hög arbetsbelastning som skapar stress utan att detsamma gäller för låg. Det vill säga att både en för låg och för hög arbetsbelastning kan vara stressframkallande och att det snarare är en rimlig belastning som ökar välbefinnandet. De som känner sig missnöjda med sin arbetsbelastning tenderar även att i hög grad känna symptom på stress.

Det finns vissa könsskillnader, andelen kvinnor som upplever att de har en för hög arbetsbelastning är större än andelen män.

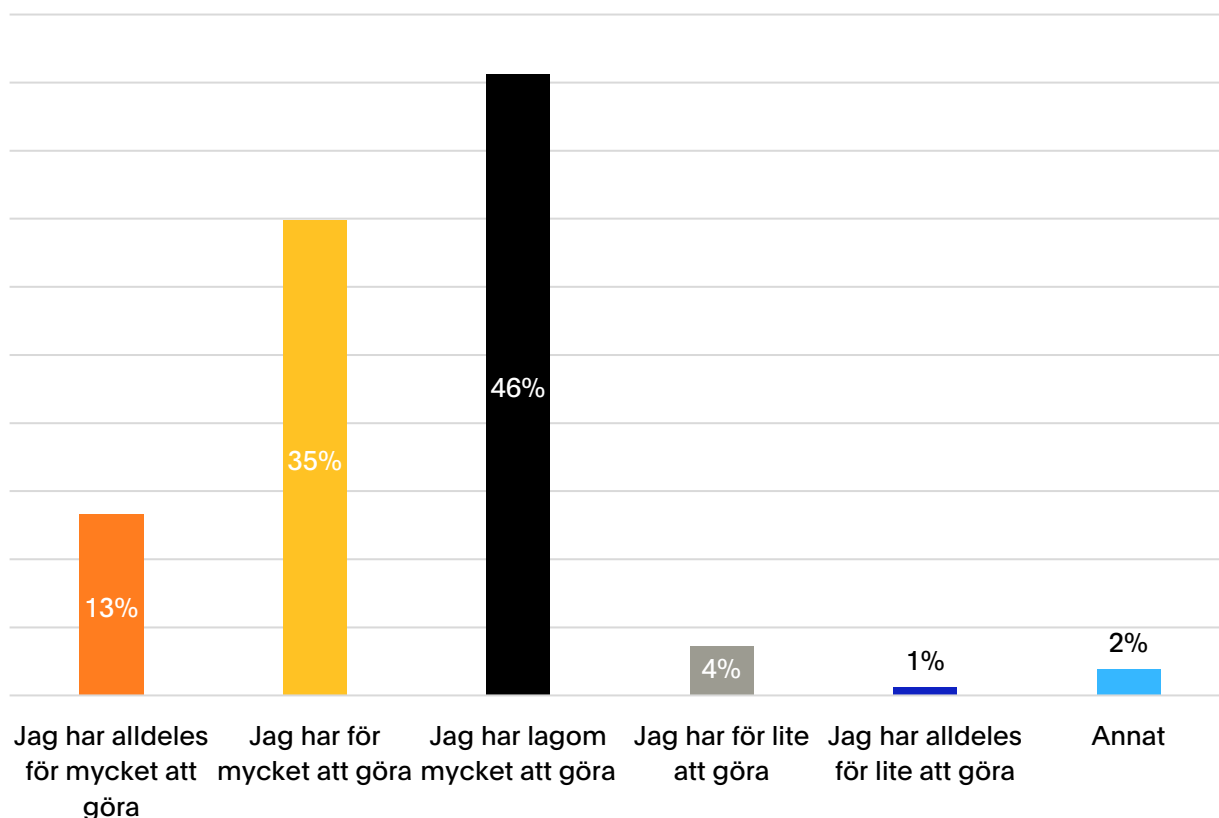
Skillnaderna mellan de olika arbetsmarknadssektorerna är små men personalvetarna sticker ut bland Akavias utbildningsgrupper. Drygt hälften svarar att de normalt sett har för mycket att göra på jobbet vilket är åtta procentenheter högre än snittet bland Akavias medlemmar.

9. MYCKET ÖVERTIDSARBETE MINSKAR VÄLBEFINNANDET

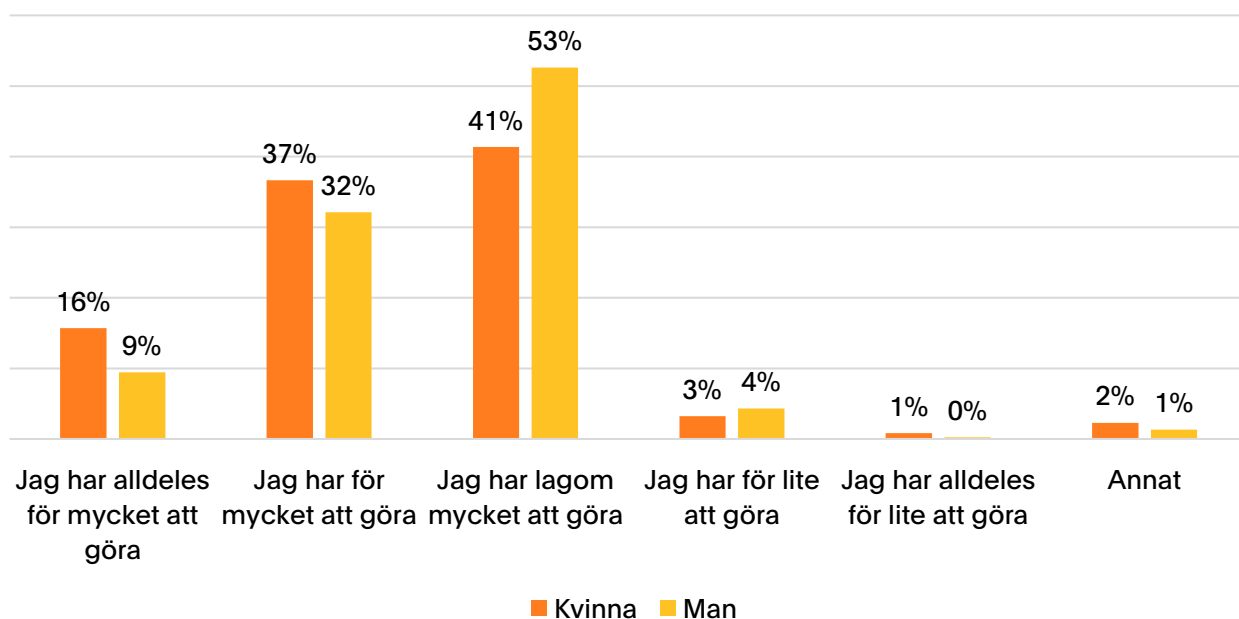
Att övertidsarbete förekommer på många arbetsplatser är väl känt. Akavias undersökning stärker den bilden och var tionde svarar att de arbetar 17 timmar övertid eller mer per månad. Skälen till att många arbetar övertid är för att de ska hinna med sina ordinarie arbetsuppgifter, att de har en hög arbetsbelastning eller för att arbetet måste hålla en hög kvalitet.

Det mesta pekar på att de som arbetar mycket övertid även har ett lägre välbefinnande och tenderar till att känna sig mer stressade.

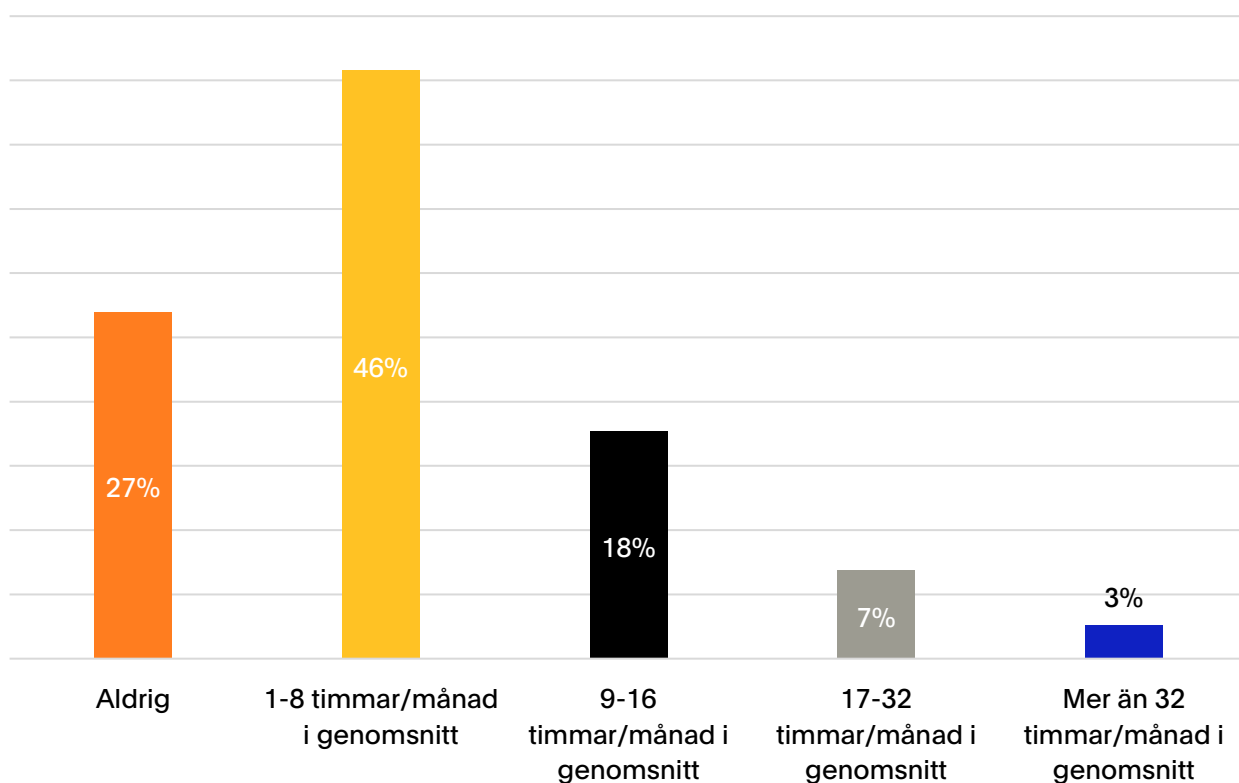
NORMALT SETT, HUR SER DIN ARBETSBELASTNING UT?



NORMALT SETT, HUR SER DIN ARBETSBELASTNING UT?



HUR MYCKET ÖVERTID ARBETAR DU I GENOMSNITT PER MÅNAD?



10. KONTORENS UTVECKLING PÅVERKAR ARBETSMILJÖN

De senaste åren har många kontor gått mot ett mer aktivitetsbaserat arbetssätt, vilket har medfört att många kontorslokaler har byggts om och anpassats. Det har emellertid blivit en utmaning för en del medarbetare, exempelvis har det blivit svårare att hitta platser på kontoret för att fokusera och arbeta ostört. I och med att bestämda platser och egna kontorsrum tagits bort och ersatts med ytor avsedda för samarbete.

De flesta moderna kontoren erbjuder god ergonomi i form av höj- och sänkbara stolar och skrivbord plus skärmar för att främja hälsa och produktivitet. Samtidigt visar undersökningen att fyra av tio upplever att de inte kan arbeta ostört på sin arbetsplats vilket gör att de väljer att arbeta hemifrån när de behöver fokusera eller vill slippa att bli störda.

11. ARBETSMILJÖN BLIR ALLT BÄTTRE PÅ HEMKONTORET

Ett flexibelt arbetssätt är en hygienfaktor i många branscher och de flesta av Akavias medlemmar arbetar på distans i någon utsträckning. Dessutom har de flesta möjlighet att påverka i vilken utsträckning som de arbetar på kontoret även om en del till viss del styrs av sina arbetsuppgifter och verksamhetens behov.

En fördel med distansarbete från hemmet är att det enskilda arbetet kan bli mer effektivt om man har en ostörd arbetsmiljö i hemmet, samtidigt som uppgifter som kräver samarbete och möten med kollegor eller andra kan utföras tillsammans på arbetsplatsen i en miljö som är anpassad till sådant arbete.

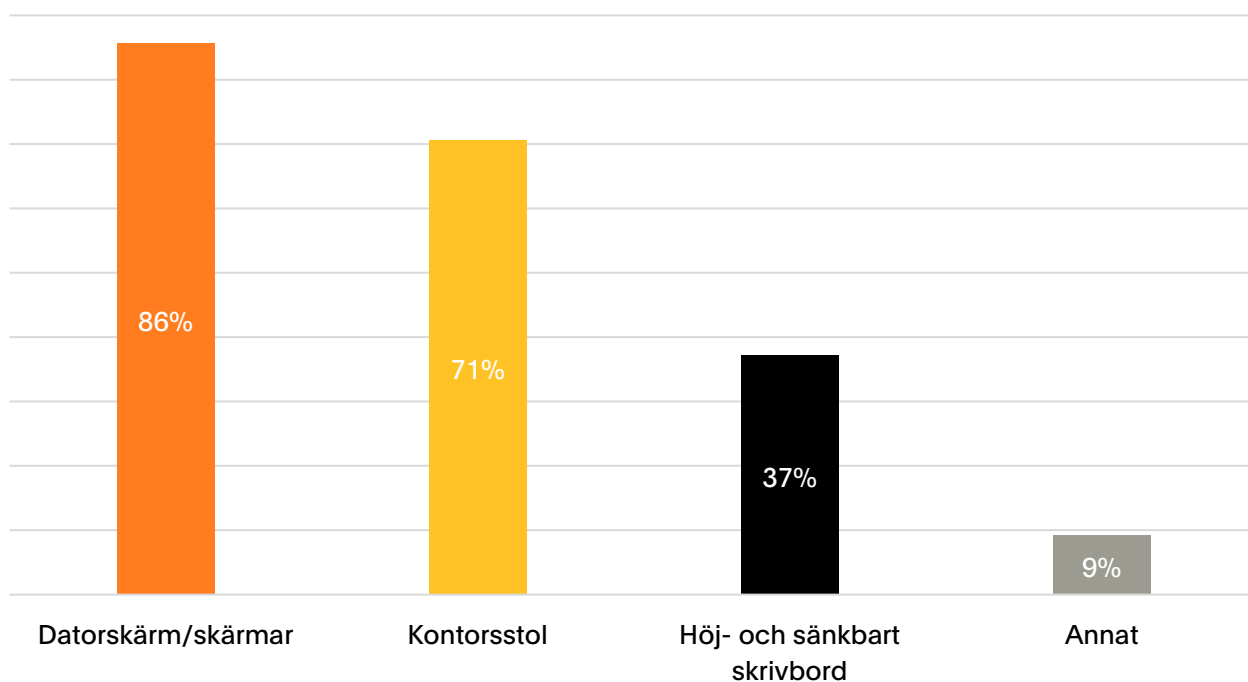
Men det finns utmaningar både vad gäller den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön när mycket arbetstid tillbringas utanför kontoret. Den snabba förändringen innebär delvis okänd mark för arbetslivet. Social isolering, otydliga gränser mellan arbete och fritid, brister i ergonomi och mindre spontan rörelse under arbetsdagen kan dessutom leda till minskat välbefinnande och ohälsa.

Med möjligheten till distansarbete följer många friskfaktorer som har positiv effekt på medarbetarnas hälsa och välbefinnande. Samtidigt finns ett flertal frågetecken kring exempelvis vilka ergonomiska förutsättningar som finns i hemkontoret.

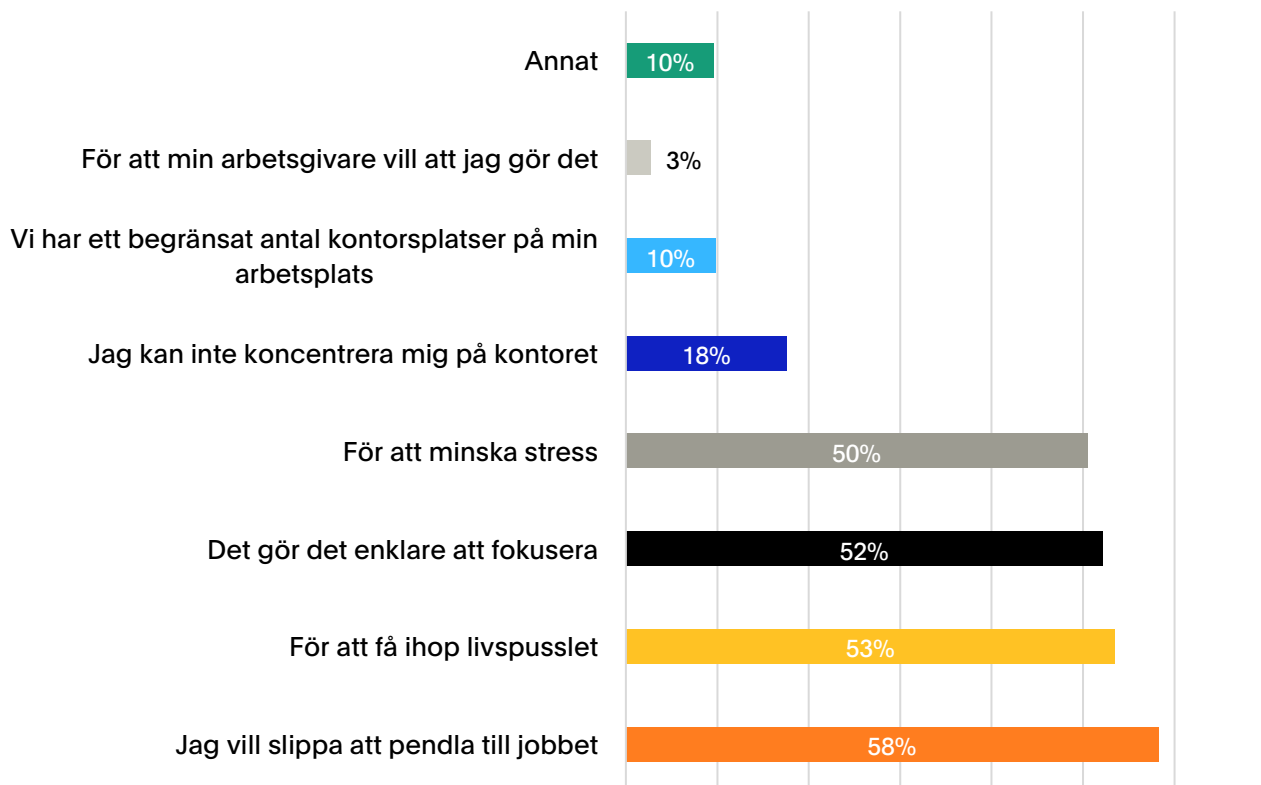
Akavias undersökning visar att de flesta har tillgång till en datorskärm i hemkontoret och att sju av tio har en kontorsstol. Ungefär fyra av tio svarar att de har tillgång till ett höj- och sänkbart skrivbord. Nästan alla upplever att de kan arbeta ostört när de arbetar hemifrån.

Även om det fortfarande finns ett stort utrymme för förbättring kan vi se vissa förbättringar kring hemkontorens ergonomiska förutsättningar i jämförelse med tidigare undersökningar.

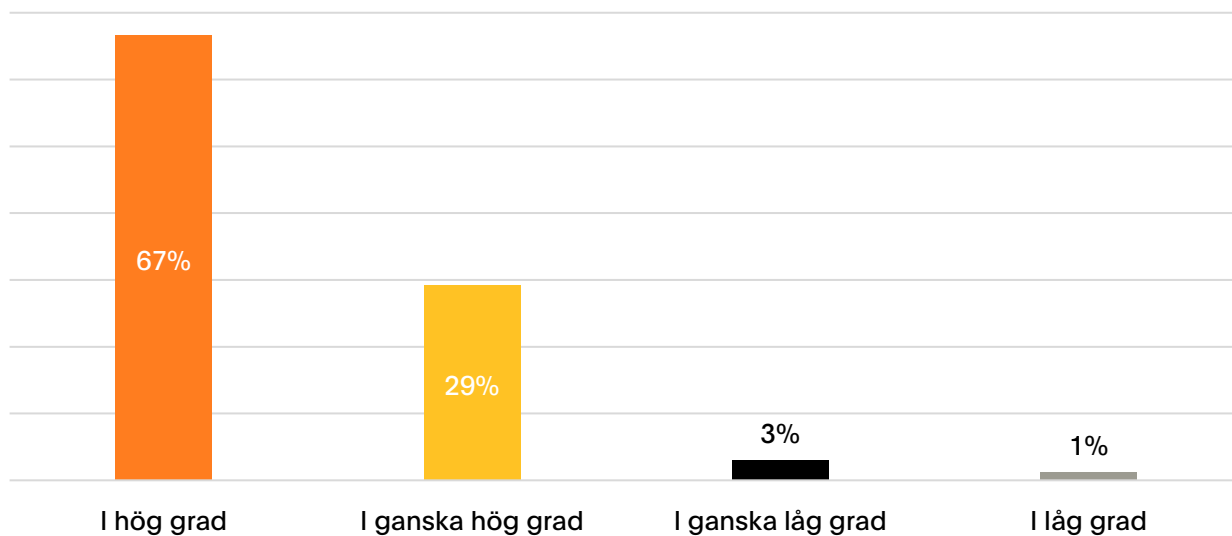
NÄR DU ARBETAR HEMIFRÅN, HAR DU TILLGÅNG TILL...



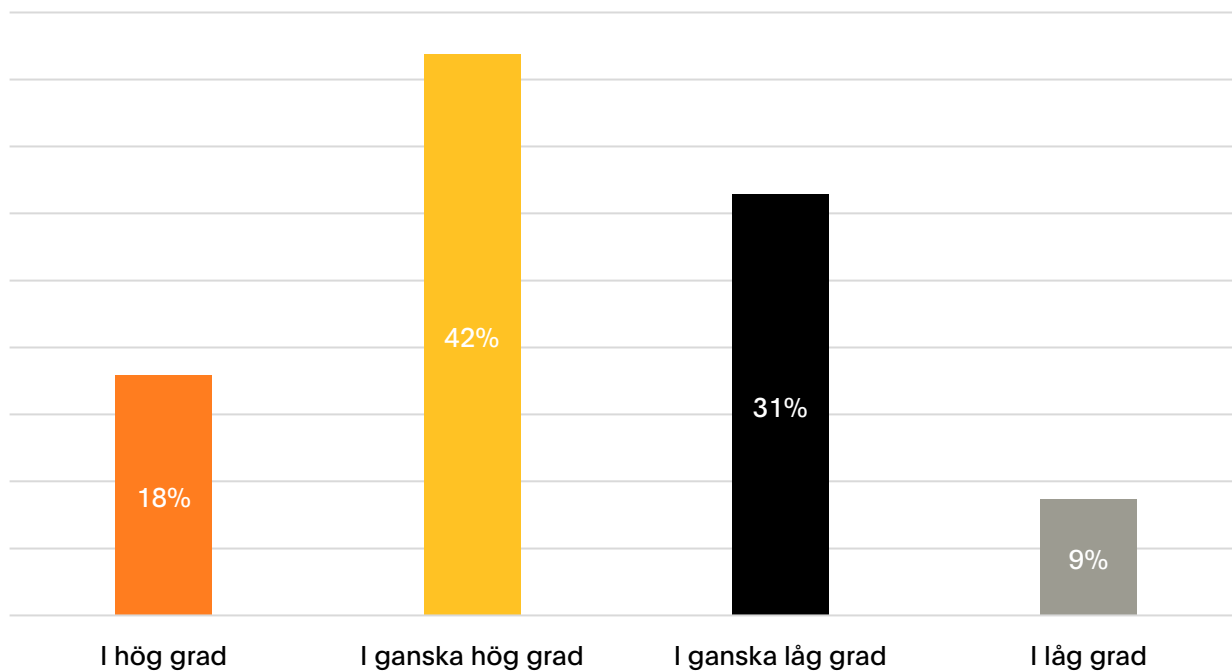
VARFÖR ARBETAR DU PÅ DISTANS?



PÅ DET HELA TAGET, I VILKEN GRAD UPPLEVER DU ATT DU KAN ARBETA OSTÖRT NÄR DU ARBETAR HEMIFRÅN?



PÅ DET HELA TAGET, I VILKEN GRAD UPPLEVER DU ATT DU KAN ARBETA OSTÖRT PÅ DIN ARBETSPLATS?



12. TRE AV TIO UPPLEVER SYMPTOM PÅ STRESS MINST NÅGON GÅNG I VECKAN

En stressig situation på jobbet påverkar människor olika och behöver inte enbart vara negativ. Vissa blir mer effektiva i stressiga situationer och stimuleras av uppgiften medan andra blir spända och oroliga. Det är även stor skillnad mellan stress och belastning som kan hanteras och stanna på arbetsplatsen jämfört med den som tas med hem.

Ungefär tre av tio upplever symptom på stress såsom sömnsvårigheter, hjärtklappning eller spänningshuvudvärk någon gång i veckan eller dagligen. Det är ett oroande högt antal som kan få stora negativa konsekvenser på både välbefinnande och hälsa.

Gemensamt bland de som upplever symptom på stress dagligen är att de trivs sämre på jobbet, att de inte upplever att de har inflytande över sitt arbete, inte får utlopp för sin kreativitet och att de inte har möjlighet att påverka när, var eller hur de utför sitt arbete.

De som är nöjda med i vilken utsträckning som de tillåts arbeta på distans upplever stress i mindre utsträckning. Samtidigt går det att konstatera att en femtedel av de som är missnöjda med i vilken utsträckning som de kan arbeta på distans också upplever symptom på stress. Det har alltså en negativ påverkan på välbefinnandet att vara missnöjd med förutsättningarna att arbeta på distans.

En annan förklaring till de höga stressnivåerna kan vara för hög arbetsbelastning. Forskning har visat att kortare perioder av hög arbetsbelastning generellt sett inte leder till några allvarigare hälsoproblem så länge som de följs upp av lugnare perioder med tid för återhämtning.

Vi kan dock konstatera att ungefär var tionde svarar att de aldrig har tid för återhämtning efter en period med mycket jobb och att nästan fyra av tio upplever att de bara har möjlighet till återhämtning någon gång ibland. Det är oroande då långvarig hög arbetsbelastning ökar risken för allvarliga hälsoproblem.

Att kunna hantera arbetsrelaterad stress och främja en sund och hållbar arbetsmiljö är en investering för framtiden, när det gäller medarbetares hälsa och välmående men även för organisationers framtida framgång.

Inte minst visar tidigare undersökningar att välbefinnande i arbetet bidrar till produktivitetsökningar och lönsamhet, samt att produktivitet och framgång även bidrar till ett ökat välbefinnande arbete.

Genom att öka välbefinnandet kan organisationer både öka trivseln på arbetsplatsen, minska antalet sjukskrivningar och samtidigt öka sin produktivitet. Det är därför viktigt att arbetsgivare prioriterar arbetsmiljö- och välbefinnandefrågor för att skapa hållbara och hälsosamma arbetsplatser.

13. FÖR HÄLFTEN KRÄVER ARBETET SÅ MYCKET ENERGI ATT DET PÅVERKAR ÖVRIGA LIVET NEGATIVT

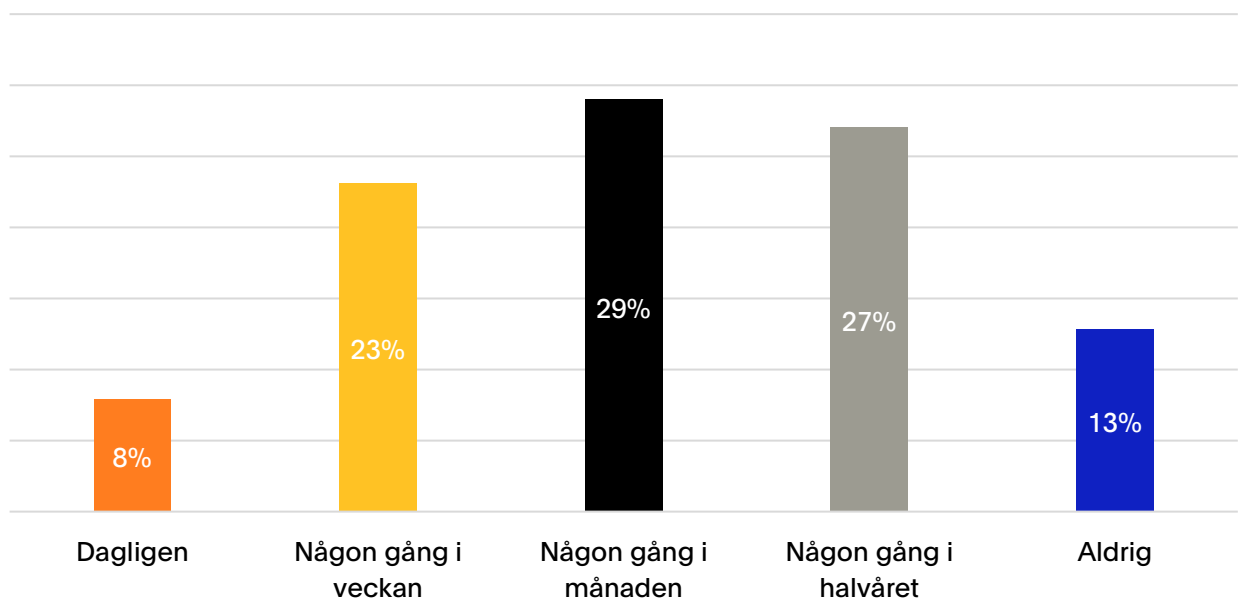
Arbetsgivaren ansvarar för att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Detta finns beskrivet i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4.

Vi kan konstatera att två av tio svarar att de upplever den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som bristande och att fler än hälften upplever att deras arbete kräver så mycket energi och engagemang att det påverkar deras övriga liv negativt. Dessutom pekar resultaten på att de som svarar att arbetet tar mycket energi också i högre grad upplever dagliga symptom på stress.

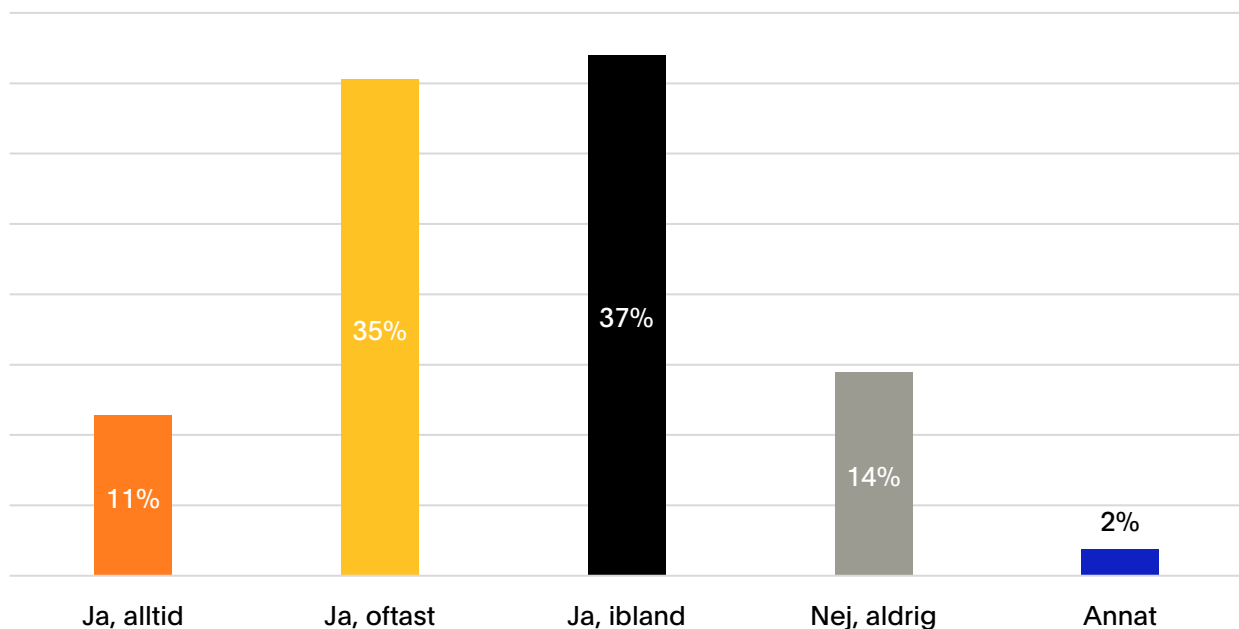
De som förväntas vara tillgängliga på sin fritid upplever i högre grad att arbetet tar så mycket energi att det har en negativ påverkan på det övriga livet. Arbetsbelastningen är en annan faktor som har stor påverkan och vi kan konstatera att de som är missnöjda med sin arbetsbelastning tenderar att i högre grad uppleva att arbetet tar mycket energi.

De som svarar att de har balans eller en rimlig stressnivå även har mer energi och upplever i lägre grad att arbetet påverkar det övriga livet negativt. De som svarar att arbetet inte tar för mycket engagemang och energi har dessutom en lägre stressnivå.

HUR OFTA UPPLEVER DU SYMPTOM PÅ STRESS SÅSOM SÖMNSVÅRIGHETER, HJÄRTKLAPPNING, SPÄNNINGSHUVUDVÄRK ELLER LIKNANDE SOM DU KOPPLAR TILL DIN ARBETSBELASTNING?



HAR DU TID FÖR ÅTERHÄMTNING I ARBETET EFTER EN PERIOD MED MYCKET JOBB?



14. AKAVIA TYCKER

FOKUS PÅ DE POSITIVA ARBETSMILJÖFAKTORERNA MÅSTE ÖKA. Arbetsmiljöfrågor bör i högre grad handla om att skapa långsiktigt hållbara arbetsplatser och de faktorer som skapar välbefinnande i arbetet.

MISSGYNNA INTE DISTANSARBETE. Arbetsgivare behöver säkerställa strukturer och arbetsklimat som främjar flexibiliteten utan att de medarbetare som arbetar hemifrån missgynnas. Det är inte minst en viktig jämställdhetsfråga, eftersom kvinnor i högre utsträckning än män önskar och även förlägger mer arbete på distans hemifrån.

DET BÖR FÖRAS EN AKTIV DIALOG MELLAN ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE OM ARBETSMILJÖ OCH ÅTERHÄMTNING I ARBETET. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön oavsett om arbetet sker från kontoret eller på distans. Ett mer flexibelt arbetsliv där arbetet är oberoende av tid och rum ställer högre krav på löpande dialog om arbetsmiljö och återhämtning. Här är det viktigt att arbetstagaren tydligt signalerar och berättar för arbetsgivaren om arbetsmiljön brister.

INTENSIFIERA DET PARTSGEMENSAMMA ARBETSMILJÖARBETET. Det hybrida arbetsliv som växer fram med ökad flexibilitet och mer distansarbete ställer nya krav på det gemensamma arbetsmiljöarbetet. De partsgemensamma organisationernas (Prevent, Suntarbetsliv och Partsrådet) uppdrag bör utvecklas och särskilt ha fokus på de effekter som arbetslivets snabba förändringar genomgår.

ENGAGERA FLER SKYDDSOMBUD. Verka för att fler ska vilja engagera sig som skyddsombud på sin arbetsplats. Skyddsombud spelar en viktig roll för en fungerande lokal samverkan om arbetsmiljö på arbetsplatserna.

UPPMÄRKSAMMA GRUPPER SOM RISKERAR FÖRSÄMRINGAR I DET HYBRIDA ARBETSLIVET. Säkerställ att unga arbetstagare, nyanställdas och funktionshindrades arbetsmiljö uppmärksammas och inte försämras i det hybrida arbetslivet.

SAMVERKA OM ARBETSMILJÖ PÅ VARJE ARBETSPLATS. Lokal samverkan med ökat fokus på välbefinnande på arbetsplatsen. Ett lokalt samverkansavtal ger förutsättningar för ett förstärkt gemensamt ansvarstagande för verksamheten genom att arbetstagarna och arbetsgivaren löpande diskuterar verksamhetens innehåll, utvecklingsmöjligheter och arbetsmiljön.

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Civilekonomerna och Jusek 2020 och samlar idag 135 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Akavia är partipolitiskt obundet och det tredje största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm

010 303 75 00
info@akavia.se
akavia.se



AKAVIA