

# ARBETSMILJÖ- RAPPORT



2023





# INNEHÅLL

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>7</b>
<b>UNDERSÖKNINGENS GENOMFÖRANDE.....</b>	<b>9</b>
Respondenter	
<b>SJUKSKRIVNINGAR .....</b>	<b>13</b>
<b>ARBETSRELATERADE SKADOR OCH SJUKDOMAR.....</b>	<b>17</b>
Skador per bransch	
Vilka skador drabbas medlemmarna av?	
Vilka orsaker ligger bakom arbetsskadorna?	
Arbetsskadeanmälan	
Rehabilitering	
<b>SJUKNÄRVARO .....</b>	<b>41</b>
<b>FRISKVÅRD .....</b>	<b>43</b>
<b>PENSION .....</b>	<b>47</b>
Deltidspension	
<b>ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ .....</b>	<b>53</b>
Trivsel och återhämtning	
Hur behandlas medlemmarna på arbetsplatsen?	
Arbetsbelastning	
Ledarskap och konflikthantering	
Trygghet	
<b>SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE.....</b>	<b>63</b>



Vi reserverar oss för eventuella fel, samt förändringar som sker efter det att denna rapport utgivits.  
2023 års arbetsmiljörapport är framtagen av Anna Krantz, Utredare på förbundskontoret. För frågor, kontakta GS-fackets kommunikations- och utredningsenhet.

Källor: Alla siffror i rapporten baseras på medlemmarnas svar som insamlats via digital enkät.  
Formgivning: Pushing Buttons, [www.pushingbuttons.se](http://www.pushingbuttons.se)

# FÖRORD

## ARBETSMILJÖRAPPORT 2023

Ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete ligger i alla arbetares intresse. En god arbetsmiljö bidrar till trivsel och ett hållbart arbetsliv, men framförallt säkerhet. Tyvärr är det allt för många som åker till jobbet som aldrig kommer hem igen.

Arbetsmiljö är kort och gott en facklig kärnfråga och kärnuppgift. Därför är det också viktigt att GS-facket löpande hämtar information om hur medlemmarna upplever sin arbetsmiljö.

I arbetsmiljörapporten 2023 bryter vi ner siffrorna efter avtalsområde, vilket är viktigt för att förbundet ska kunna göra skraddarsyddna aktiviteter inom respektive bransch då de skiljer sig mycket åt. Till exempel anser en majoritet av medlemmarna på Förpackningsavtalet att bättre teknisk utrustning borde prioriteras för en bättre arbetsmiljö medan medlemmarna på Skogsavtalet anser att mindre arbetsbelastning och stress borde prioriteras.

Nyckelpersonerna i GS-fackets arbetsmiljöarbete är de lokala och de regionala skyddsombuden. De är nära verksamheten och kan branscherna, vilket gör att de snabbast upptäcker risker och dessutom har de mest kreativa lösningarna på olika arbetsmiljöproblem.

Därför är det oroande att partierna som står till höger i politiken nu kraftsamlar för att ge sig på skyddsombuden och fackens rätt att själva utse sina skyddsombud. De senaste åren har borgerligheten gjort följande:

- I april 2020 röstar högerpartierna i opposition nej till den utökade tillträdesrätten, ett förslag som hade gett regionala skyddsombud rätt att få tillträde till fler arbetsplatser än vad man har idag.
- Högerpartierna beställer även en utredning gällande fackföreningarnas RSO-verksamhet. Utredningen visar på en mycket positiv bild av RSO-verksamheten där utredningen föreslår politikerna att återigen ta upp frågan om RSO utökade tillträdesrätt. Regeringen är dödyst och har inte med ett ord nämnt den positiva regionala skyddsombudsrapporten.
- 2023 ger högerpartierna i regeringsställning arbetsmiljöverket i uppdrag att utreda hur "fler kan bli skyddsombud på våra arbetsplatser." Avsikten med utredningen är att föreslå att fler skyddsombud ska vara verksamma utan att ha en fackförening i ryggen. I princip innebär det i förlängningen en risk att det är arbetsgivarna som utser skyddsombud. Om förslaget blir verklighet kommer skyddsombuden bli tandlösa när de inte längre har facket i ryggen och istället sitter på arbetsgivarens mandat. Det kommer att innebära en arbetsmarknad där vi ser ökade olyckor och dödsfall på svensk arbetsmarknad.

I årets arbetsmiljörapport finns det också ett antal siffror som jag anser är särskilt oroväckande.

- 2 av 3 GS-medlemmar har det senaste året gått till jobbet trots att de känt sig sjuka, detta är bara några år efter att vi genomgått en pandemi!
- Andelen som inte tror de orkar jobba till pension ökar.
- Var tredje kvinnlig medlem bedömer att de orkar jobba kvar på sitt jobb till pension. Av de som tror sig jobba längre än ordinarie pensionsålder är det hela 40 % som uppger att det är på grund av att de inte har råd att sluta arbeta tidigare.

Det finns helt enkelt mycket jobb att göra för att förbättra arbetsmiljön för våra medlemmar. Låt mig då återigen understryka hur viktig den lokala skyddsorganisationen är. Skyddsombuden är ovärderliga, och GS-facket kommer att agera kraftfullt mot alla politiska förslag som syftar till att inskränka skyddsombudens inflytande.

Alla förtjänar ett hållbart arbetsliv.



**Madelene Engman**  
Avtalssekreterare GS-facket



# SAMMANFATTNING

Den här arbetsmiljörapporten presenterar en omfattande bedömning av arbetsmiljön inom våra branscher och identifierar viktiga aspekter som påverkar GS-fackets medlemmars välbefinnande och arbetspresentation. Arbetsmiljön är av avgörande betydelse för både medarbetarnas hälsa och företagets produktivitet, vilket gör det centralt för GS att upprätthålla ett kontinuerligt och välgrundat arbetsmiljöarbete. Genom att identifiera och öka förståelsen för arbetsmiljöbrister på förbundets arbetsplatser förbättrar vi vårt arbete framåt.

Arbetsmiljö inbegriper allt som påverkar hur vi har det på jobbet. Arbetsplatsens arbetsförhållanden inkluderar både den fysiska arbetsmiljön, vilken involverar omständigheter såsom arbetslokal, utrustning och ergonomi, samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som bland annat innefattar kommunikation, arbetsrelationer, ledarskap och arbetsbelastning. Arbetsgivaren bär det primära ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen och är skyldig att säkerställa att arbetsuppgifterna kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall.

I huvudsak ämnar rapporten att identifiera risker och utmaningar som våra medlemmar ställs inför på sina arbetsplatser. En betydande del av arbetet har innefattat att undersöka de arbetsrelaterade skador och sjukdomar våra medlemmar drabbas av, vilket också är den fråga som har fått ta störst del i rapporten. Vidare omfattar rapporten frågor om sjukskrivning, sjuknärvaro, friskvård, pension samt en fördjupning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Slutligen presenteras medlemmarnas syn på det systematiska arbetsmiljöarbetet på deras arbetsplatser. Årets undersökning utgör en fortsättning och uppföljning av tidigare arbetsmiljörapporter från 2009 och 2016, vilket innebär att rapporten även redogör för den utveckling som har skett sedan dess där det är aktuellt.

Utifrån resultatet kan vi konstatera att GS branscher är tämligen skadedrabbade. En stor andel av medlemmarna anger att de har råkat ut för arbetsrelaterade skador eller sjukdomar. Det är dessutom vanligt att besvären kvarstår under en längre tid, framförallt för de äldre medlemmarna. Av förbundets branscher är det inom Sågverksindustrin vi finner den högsta andelen skadedrabbade. Vi kan också se att olycksfall är vanligare än sjukdomar, en trend som gäller för alla branscher utom Infomedia, Stoppmöbel och Virkesmätning.

Den mest förekommande typen av skador är rygg- och nackrelaterade skador. Andelen har ökat sedan 2016 och motsvarar nu nästan hälften av alla skador. En annan intressant observation är att psykisk ohälsa och stressrelaterade sjukdomar har ökat avsevärt sedan 2016, och att dessa typer av sjukdomar drabbar kvinnor i högre utsträckning. Andelen medlemmar som drabbas av psykisk ohälsa och stressrelaterade sjukdomar har ökat markant sedan 2016 inom alla GS avtalsområden bortsett från Tidningsavtalet. Sett till vad som orsakar skadorna är Tidningsavtalet dessutom det enda avtalsområdet som inte haft en ökande andel av de skadeorsaker av mer

organisatorisk och social karaktär. Något som också är tydligt när det kommer till orsakerna bakom skadorna är att hög arbetsbelastning är ett stort bekymmer på våra arbetsplatser. Medlemmarna pekar ut arbetsbelastningen som den främsta orsaken eller bidragande faktorn till deras skador/sjukdomar och dessutom är minskad arbetsbelastning och stress den arbetsmiljöförbättring som enligt medlemmarna skulle förhindra flest skador.

Värt att notera är att mörkertalet för arbetsrelaterade skador och sjukdomar är fortsatt stort. Många medlemmar missar att anmäla sina skador, och den huvudsakliga orsaken till att anmälningarna uteblir är bristande kännedom om möjligheten att göra en anmälan. Behovet av information kring hur och att det faktiskt går att anmäla är således stort.

Resultatet visar att både sjukskrivningarnas frekvens och längd har ökat sedan tidigare undersökningar. Vi kan också se att långtidssjukskrivningarna är mer förekommande hos kvinnor än hos män. Samtidigt som sjukskrivningarna ökar är sjuknärvaron ett bestående problem på GS arbetsplatser. Nästan två tredjedelar av medlemmarna har gått till arbetet minst en gång det senaste året trots att de känt sig sjuka.

Jämfört med tidigare undersökningar bedömer nu färre medlemmar att de kommer kunna arbeta i sitt yrke fram till ordinarie pensionsålder. Endast ungefär var fjärde medlem gör nu det antagandet och andelen är dessutom ännu lägre för kvinnor. Andelen som gör den bedömningen är särskilt låg inom Stoppmöbelsavtalet, här bedömer inte ens en fjärdedel av medlemmarna att det är troligt att de kommer arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Ungefär en tredjedel av de medlemmar som tror sig arbeta längre än till ordinarie pensionsålder anger att det är på grund av ekonomiska skäl.

Med närmare 58 procent av medlemmarna som anger att de hade utnyttjat deltidspension om de hade erbjudits möjligheten, fortsätter det att vara en viktig fråga för GS. Andelens minskning jämfört med 2016 kan förklaras av att det finns en trendmässig åldersvariation i frågan; möjligheten till deltidspension visar sig vara mer attraktivt för de äldre ålderskategorierna.<sup>1</sup> Med samma urvalsgrupp som i undersökningen 2016 (45-59 år) är andelen praktiskt taget oförändrad.

Ett utökat fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har resulterat i betydelsefulla insikter. Bortsett från den växande arbetsbelastningsproblematiken och de förbättringsbehov rörande vila och återhämtning som finns bland GS arbetsplatser, har resultaten bland annat visat att kontinuerliga arbetsplatsmöten och medarbetarsamtal spelar en avgörande roll för effektiv konflikthantering.

---

1 Läs mer om skillnaden i urval och ålderskategorier i kapitlet "Undersökningens genomförande".



# UNDERSÖKNINGENS GENOMFÖRANDE

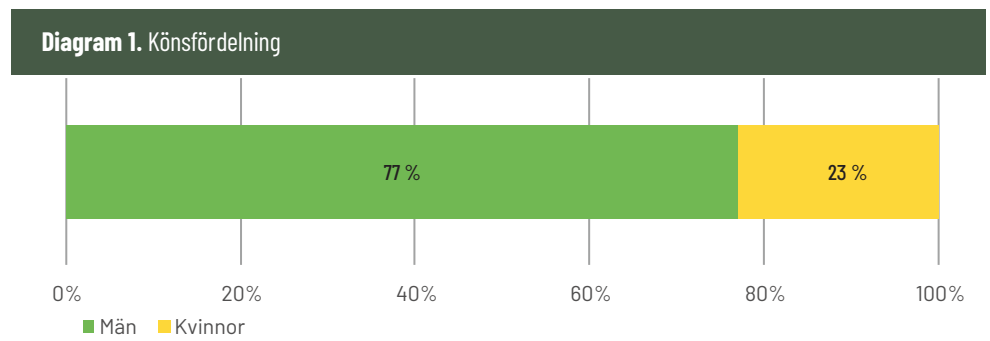
Materialet i rapporten bygger på en enkätundersökning som GS skickade ut via e-post till 21138 medlemmar under maj månad 2023.<sup>2</sup> Enkäten skickades ut till alla yrkesaktiva medlemmar med en registrerad mejladress inom GS största avtalsområden. Svarsfrekvensen blev 15 procent, d.v.s. 3092 personer. Urvalet i undersökningen skiljer sig från förbundets två tidigare arbetsmiljörapporter (2009, 2016) eftersom de endast inkluderade ett slumpmässigt urval bland medlemmar i åldrarna 45-59 år. Att i år inkludera samtliga medlemmar resulterade inte bara i fler respondenter utan har även möjliggjort jämförelser mellan olika ålderskategorier. Dock genererade årets urval en lägre svarsfrekvens. En annan väsentlig skillnad i årets enkät är att den skickades ut digitalt direkt från förbundet istället för att genomföras i pappersform via SCB, såsom metoden såg ut vid de två tidigare tillfällena. GS ämnar använda digitala utskick samt att låta åldersgrupperna 18-69 utgöra norm för kommande undersökningar.

På grund av att åldersurvalen skiljer sig mellan årets undersökning och de som gjordes 2016 och 2009 kan jämförelser mellan undersökningarnas resultat bli missvisande. Det har därför varit av vikt att studera hur fördelningen har sett ut rent åldersmässigt i årets resultat, för att förtydliga om resultatens skillnad mellan åren 2016/2009 och 2023 beror på de olika urvalen. I frågor där det har visat sig finnas stor åldersvariation har det även studerats hur årets utfall ser ut för gruppen 45-59 år, d.v.s. samma åldersurval som användes i de två tidigare arbetsmiljöundersökningarna. Det här finns kommenterat i rapportens berörda delar.

Tabell 1. Skillnader i underlag i GS arbetsmiljöundersökningar			
	2009	2016	2023
Antal utskick	3001	3030	21138
Svarsfrekvens	66 %	46 %	15 %
Antal respondenter	2000	1408	3092
Ålder	45-59 år	45-59 år	18-69 år

<sup>2</sup> Svarsperioden var 15-31 maj.

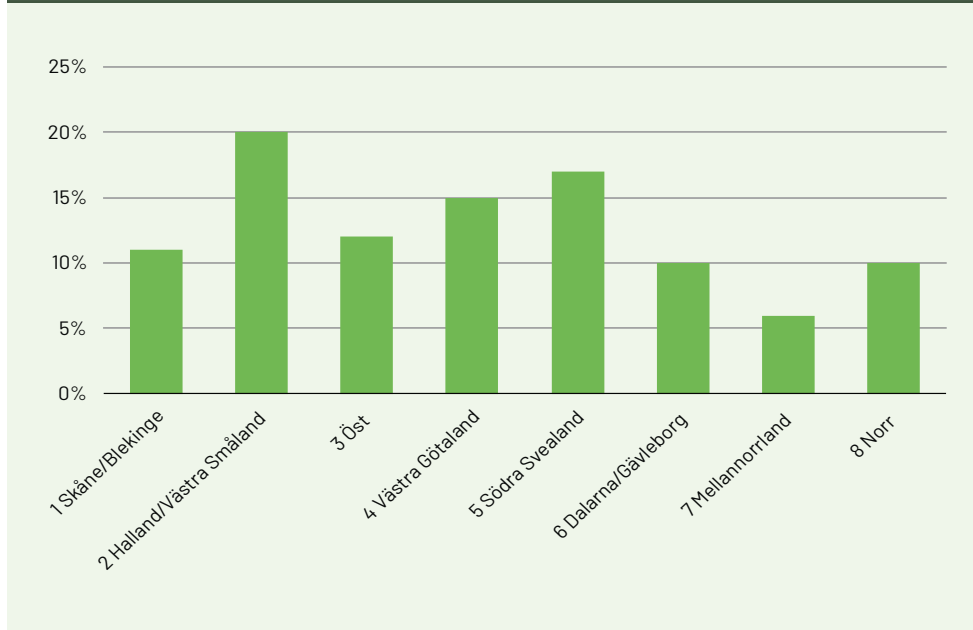
## RESPONDENTER



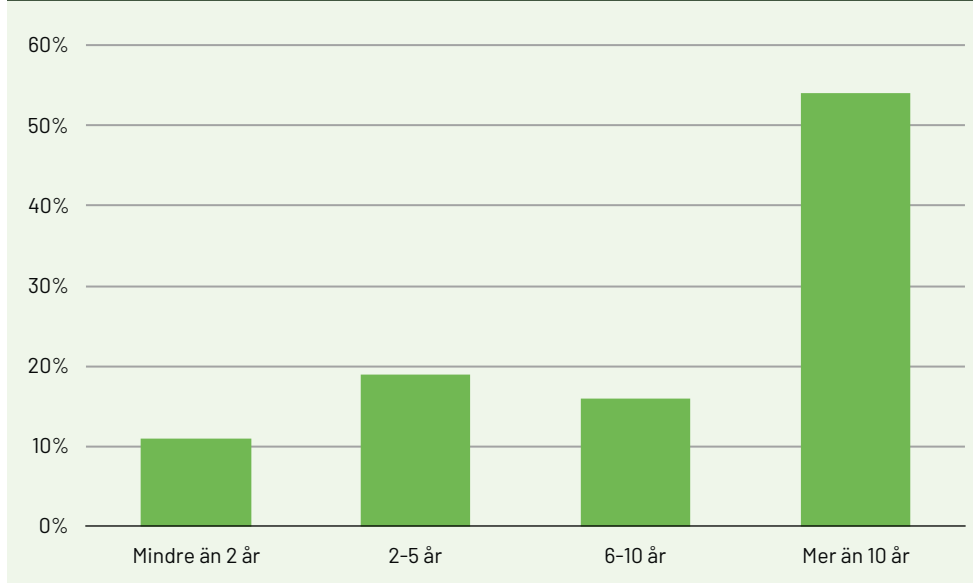
Enkätutskicket inbringade 3092 svarande, d.v.s. respondenter, vilket är fler svar än vad de tidigare årens insamling har gett. Av respondenterna är 77 procent män och 23 procent kvinnor, vilket är en representativ fördelning då enkätens mottagargrupp består av 20 procent kvinnor. Tabell 2 visar hur åldersfördelningen bland respondenterna ser ut. Den största ålderskategorin är 56-60 år, tätt följt av gruppen 51-55 år. Bortsett från de respondenter som är över 65 år är det minst andelar respondenter som tillfaller de yngsta kategorierna. Respondenterna över 65 år exkluderas i många redogörelser på grund av det väldigt låga antalet eller för att svarande inom denna ålderskategori saknas helt i vissa frågor.

**Tabell 2. Respondenternas åldersfördelning**

Ålder	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	>65
Andel i procent	6%	7%	11%	10%	10%	13%	16%	17%	9%	1%

**Diagram 2.** Andel respondenter per avdelning

Respondentfördelningen per avdelning redovisas i diagram 2. Även den här fördelningen är relativt representativ för gruppen som erbjudits delta i enkätundersökningen. Flest respondenter återfinns i avdelning 2, följt av avdelning 5. Avdelning 7 är den avdelning som hade minst antal respondenter. Sett till erfarenhet är det mer än hälften av alla svarande som har mer än 10 års erfarenhet. Gruppen respondenter med mindre än två års erfarenhet är den minsta.

**Diagram 3.** Andel respondenter med respektive erfarenhet i branschen



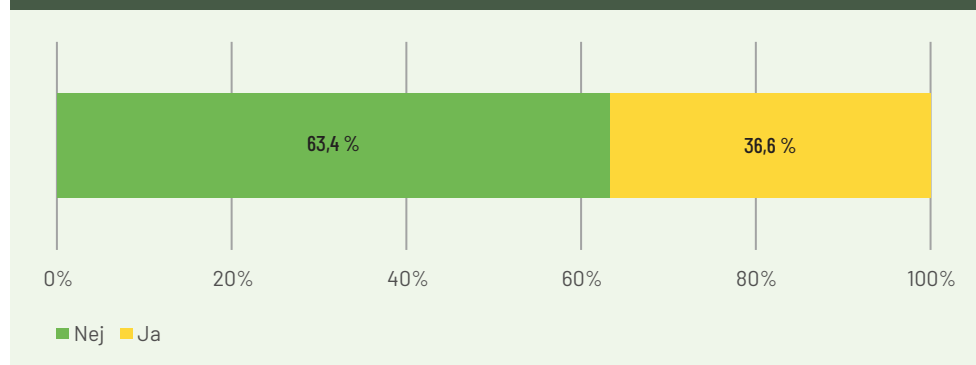
# SJUKSKRIVNINGAR

Följande kapitel handlar om sjukskrivningar. Här har medlemmarna fått svara på i vilken utsträckning de har varit sjukskrivna under det senaste året samt om bakgrunden till sjukskrivningen var arbetsrelaterad eller inte. Då en sund arbetsmiljö verkar förebyggande mot skada/sjukdom signalerar en hög andel sjukskrivningar att arbetsmiljön brister på ett eller annat sätt. Med sjukskrivning avses här frånvaro från arbetet i mer än 7 dagar till följd av en sjukdom och/eller skada.

Undersökningen visar att 36,6 procent av GS medlemmar har varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna. Av dem är det dessutom 29,2 procent som har varit sjukskrivna i 30 dagar eller mer. Sjukskrivningarna har ökat något sedan 2016 (45-59 år) vars undersökning visade att 33,7 procent av medlemmarna varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna. 2009 (45-65 år) var denna andel så stor som 50 procent. Längden på sjukskrivningarna har också ökat markant. 2016 var det endast 9 procent av sjukskrivningen som hade varat i 30 dagar eller mer.

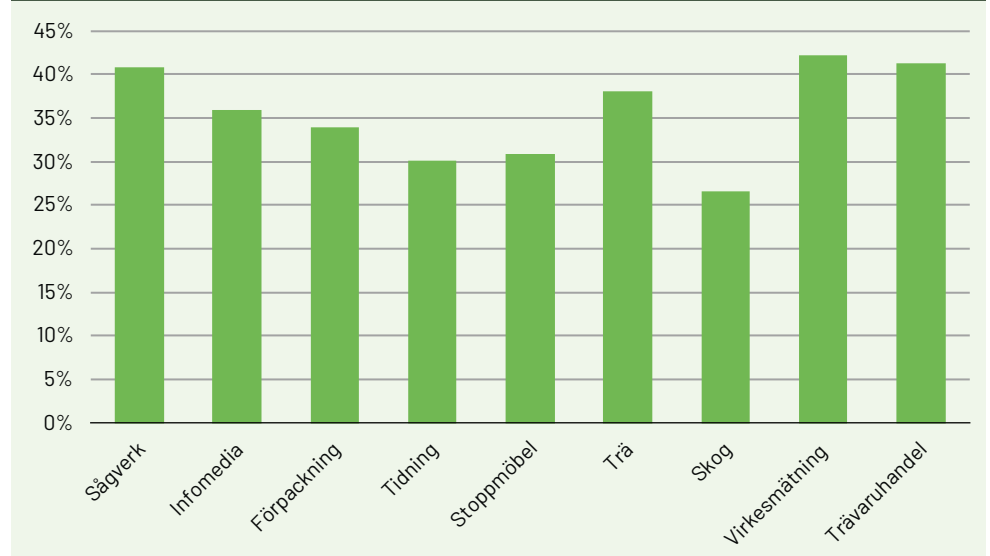
Det finns dock en åldersvariation i frågan som påverkar jämförbarheten mellan utfallen. I årets undersökning var det vanligare med sjukskrivningar för medlemmarna i åldrarna 45-59 år. Årets andel sjukskrivningar hade alltså varit högre om urvalet hade varit detsamma som i tidigare undersökningar, vilket innebär att ökningen sedan 2016 hade blivit ännu större. Sett till sjukskrivningarnas längd var årets andel långtids-sjukskrivna (30 dagar eller mer) något lägre för medlemmar i åldersspannet 45-59 år (26,2%), därmed kan en del av ökningen vi ser sedan 2016 förklaras med att åldersurvalet är annorlunda i år. Med andra ord, hade urvalet varit detsamma hade den uppskattade ökningen av sjukskrivningarnas längd varit mindre.

**Diagram 4.** Andel som har varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna



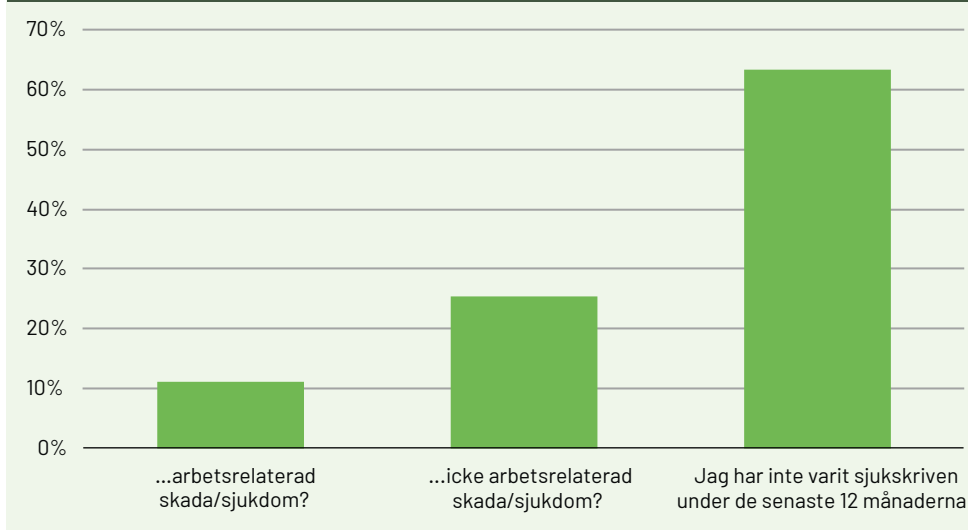
Kvinnorna är i högre utsträckning än män långtidssjukskrivna. 38,1 procent av kvinnorna och 26,4 procent av männen anger att de har varit sjukskrivna i minst 30 dagar under de senaste 12 månaderna. Även om skillnaden mellan könen håller i sig har andelen män som varit sjukskrivna successivt ökat sedan 2009. I undersökningen 2009 (45-59 år) var andelen medlemmar som angav att de varit sjukskrivna i 30 dagar eller mer endast 10 procent för männen och 59 procent för kvinnorna. I 2016 års undersökning var motsvarande andelar 19,9 procent respektive 41,9 procent. Trenden för kvinnorna har således varit den motsatta, för dem har andelen minskat successivt mellan undersökningarna.

**Diagram 5.** Andel sjukskrivningar senaste 12 månaderna, per avtalsområde



De avtalsområden med störst andel medlemmar som har varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna är Virkesmätnings- (42,1 %), Trävaruhandels- (41,3 %) och Sågverksavtalet (40,7 %). Precis som i 2016 års undersökning är Skogsavtalet det avtal med lägst andel sjukskrivningar; 27 procent. Skogsavtalets andel har dock ökat blygsamt från 24 procent sedan dess. Det behöver nödvändigtvis inte innebära att Skogsavtalet är fritt från arbetsmiljöproblem. En av orsakerna till det relativt låga antalet sjukskrivningar på avtalet kan bero på att de flesta medlemmar arbetar på små arbetsplatser med nära anknytning till arbetsgivaren och en stark lojalitetskänsla att "ställa upp".

**Diagram 6.** Andel medlemmar som under de senaste 12 månaderna varit sjukskrivna på grund av...



Nästan en tredjedel av de medlemmar som svarar att de har varit sjukskrivna under det senaste året anger att det var på grund av arbetsrelaterad skada eller sjukdom. Det bör också tilläggas att vi utifrån resultatet kan se att erfarenhet inte är en avgörande faktor till arbetsrelaterade skador. Andelen arbetsrelaterade sjukskrivningar är ungefär lika stor för medlemmarna med minst respektive mest erfarenhet i den bransch de tillhör.

Utifrån årets resultat kan vi också konstatera att sjukskrivningar är vanligare bland de äldre medlemmarna. Allra vanligast är det för dem i åldersgruppen 61-65 år som har en sjukskrivningsandel på 46,4 procent. Lägst andel sjukskrivna har ålderskategorin 26-30 år (26,1%).





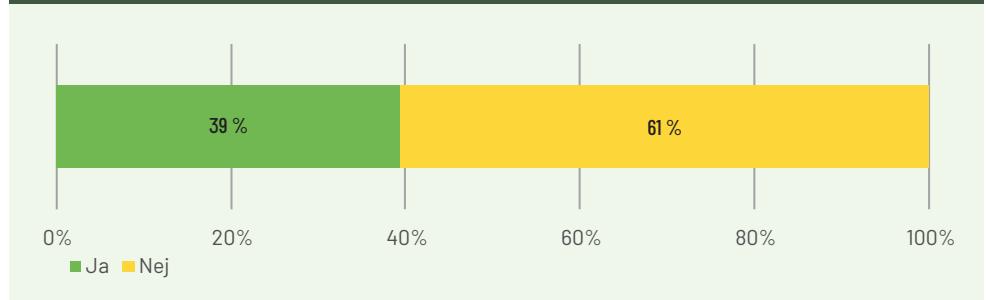
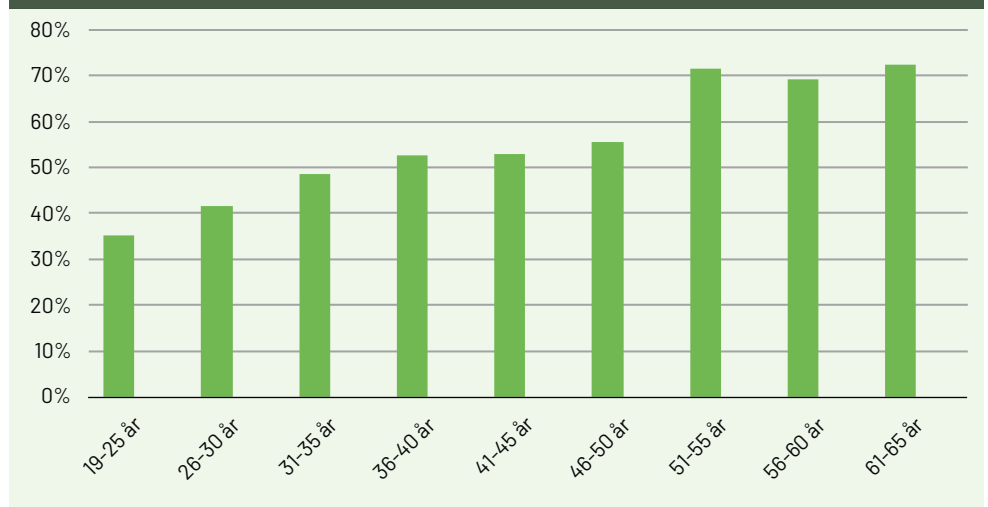
# ARBETSRELATERADE SKADOR OCH SJUKDOMAR

För att få en tydligare bild över arbetsmiljöns brister inom förbundet har det även gjorts en fördjupande undersökning av de arbetsrelaterade skador och sjukdomar medlemmarna drabbas av, vars resultat följer i detta kapitel. Kapitlet redogör för vilka typer av arbetsrelaterade skador/sjukdomar GS medlemmar drabbas av, vad som orsakar skadorna/sjukdomarna och vilka förbättringar som anses hade kunnat förhindra skadorna/sjukdomarna. Det finns också en redogörelse över i vilken utsträckning medlemmarna anmäler sina skador och orsakerna bakom att anmälan i vissa fall uteblir. Kapitlets avslutande del handlar om medlemmarnas rehabilitering i samband med skadorna/sjukdomarna. Med arbetsrelaterad skada avses huvudsakligen rena olycksfall där man exempelvis faller, slår sig eller råkar ut för annan plötsligt skada. Med arbetsrelaterad sjukdom avses sådan skada som uppkommer genom att man utsätts för skadlig inverkan som exempelvis belastning, kemikalier, dålig arbetsmiljö, negativa psykosociala faktorer eller liknande.

Totalt har 39,4 procent av GS medlemmar råkat ut för en arbetsskada eller sjukdom (se diagram 7) och det är dessutom 23 procent som fortfarande har besvär. Det är en minskning med en procentenhet vardera sedan 2016. I årets undersökning är det ingen större skillnad på i vilken utsträckning män och kvinnor drabbas av arbetsrelaterade skador/sjukdomar, och det finns heller ingen trendmässig skillnad mellan ålderskategorierna. Ålder verkar däremot vara avgörande för hur ihållande besvären blir. Årets undersökning visar att det är vanligare i de äldre åldersgrupperna att fortfarande ha besvär efter skadan (se diagram 8). Vanligast är det för medlemmarna i åldersgrupperna 51-55 år och 61-65 år där 71,4 respektive 72,3 procent av dem medlemmar som drabbats av en skada eller sjukdom har besvär kvar.

Totalt sett är det ingen skillnad mellan urvalen 45-59 år (urval 2009 och 2016) och alla åldrar, däremot skapar åldersvariationen i frågan om ihållande besvär en viss skillnad. Av de som fortfarande har besvär är andelen högre för åldersurvalet 45-59 år, vilket betyder att ökningen sedan 2016 hade varit ännu större om årets urval varit detsamma som urvalet i de tidigare undersökningarna.

På följdfrågan när i tiden skadan skedde framgår det att det är vanligast att den har skett under de senaste 12 månaderna (33,3%) eller 1-5 åren (37,9 %). Tidningsavtalet är det enda avtal som har en högre andel skador/sjukdomar som skedde för mer än fem år sedan, än som har skett under de senaste fem åren.

**Diagram 7.** Andel som har drabbats av arbetsrelaterade skador/sjukdomar**Diagram 8.** Andel som har besvär kvar av de som har drabbats av skada eller sjukdom. Uppdelat på ålder

## SKADOR PER BRANSCH

Undersökningen visar att det sker flest arbetsskador inom Sågverksavtalet. Nästan hälften av alla våra medlemmar på sågverken har någon gång drabbats av en arbetsrelaterad skada eller sjukdom. Trots en fortsatt hög andel visar undersökningen att arbetsskadorna inom Sågverksavtalet har minskat med 5 procentenheter sedan 2016. Stoppmöbel är den bransch där arbetsskadorna har ökat som mest mellan åren. Minst olycksdrabbade är de som arbetar inom Infomedica.

**Tabell 3.** Andel som har besvär kvar sedan de drabbats av skada/sjukdom, per åldersgrupp.

	2016	2023
Trä	43,8	39,8
Skog	40,7	33,8
Stoppmöbel	37,4	47,2
Sågverk	52,8	47,9
Infomedica	26,9	30,5
Förpackning	37,3	38,3
Tidning	37,2	35,7
Virkesmätning	-	42,1
Trävaruhandel	-	31,9

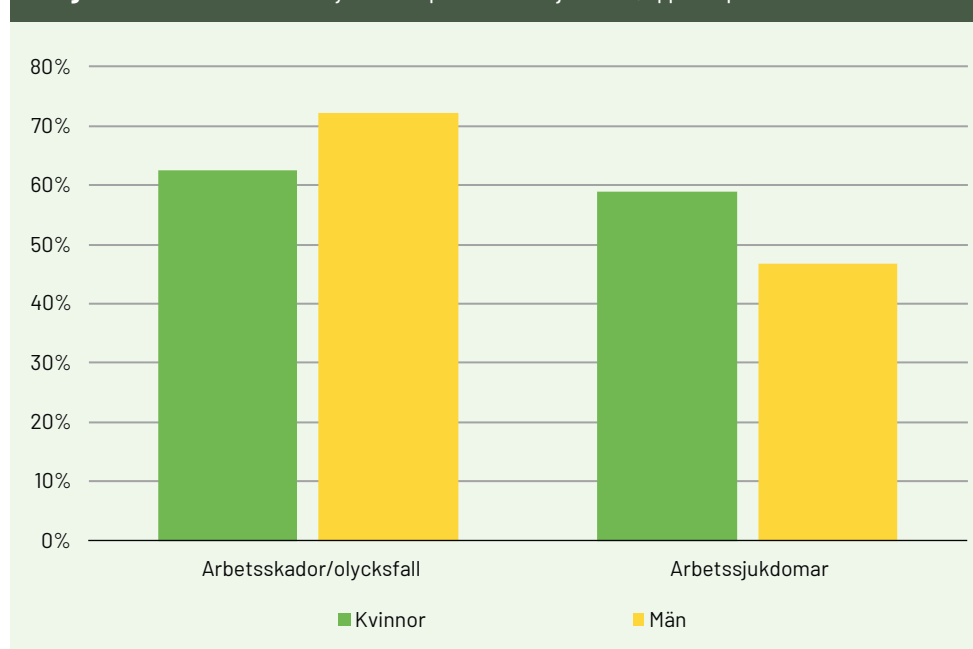
## Olyckor eller sjukdomar?

**Tabell 4.** Andel arbetsolyckor och arbetssjukdomar totalt

	2009	2016	2023
Arbetskada/-olycksfall	62 %	54 %	70 %
Arbetssjukdom	38 %	45 %	50 %

Bland GS medlemmar är det vanligare att råka ut för arbetsolycksfall än arbetssjukdomar. Av medlemmarna som råkat ut för någon sort av arbetsrelaterad skada svarar 70 procent att de råkat ut för arbetsolycksfall jämfört med 50 procent som svarar att de drabbats av arbetssjukdom. Observera att de svarande kunde svara "ja" på båda skadefallen i denna fråga. Både andelen olycksfall och arbetssjukdom har ökat avsevärt sedan de två tidigare undersökningarna.

**Diagram 9.** Andel arbetsskador/-olycksfall respektive arbetssjukdomar, uppdelat på kvinnor och män



För både kvinnor och män är det vanligare med olycksfall än sjukdomsfall. Dock är det vanligare för kvinnor att ha drabbats av sjukdomsfall (58,9 procent jämfört med 46,7 procent för män) och för män att ha drabbats av olycksfall (72,1 procent jämfört med 62,6 procent för kvinnor). Skador är vanligare än sjukdomar i alla branscher bortsett från Infomedica, Stoppmöbel och Virkesmätning, där dominerar arbetsrelaterade sjukdomar.

## VILKA SKADOR DRABBAS MEDLEMMARNA AV?

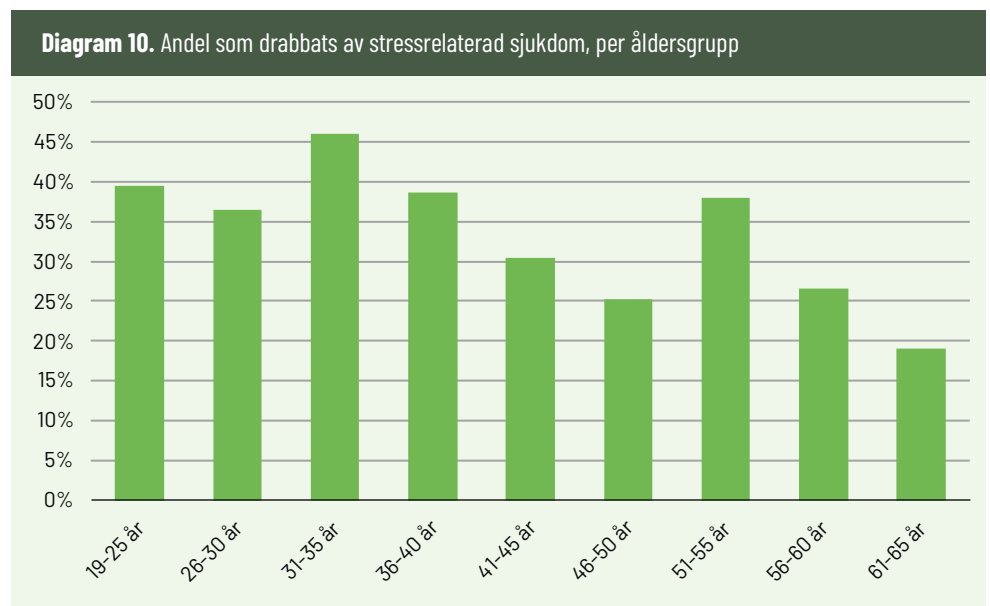
Precis som de två tidigare rapporterna, visar årets undersökning att rygg- och nackrelaterade sjukdomar/skador är den vanligaste skadetyper bland medlemmarna totalt. Ledsjukdomar/skador samt klämskador toppar också bland de vanligaste skadorna. Resultatet visar även att risken för lösningsmedelsrelaterade sjukdomar/skador är relativt liten i jämförelse med de andra sjukdomarna/skadorna.

Män tenderar vara mer drabbade av fysiska skador och kvinnor mer av psykiska skador. Männens andelar är högre för alla typer av skador bortsett från stressrelaterade sjukdomar och psykisk ohälsa. Framstående skillnader mellan köns andelar ses för skärskada (40,1 % för män och 25,4 % för kvinnor), psykisk ohälsa (27,5 % för män och 38,9 % för kvinnor) och stressrelaterade sjukdomar (32,1 % för män och 39,5 % för kvinnor).

**Tabell 5. Andel per typ av skada/sjukdom, uppdelat på kvinnor och män**

	Totalt	Kvinnor	Män
Rygg/nackrelaterad sjukdom/skada	44,4 %	41,5 %	45,3 %
Ledsjukdom/skada	37,0 %	34,8 %	37,7 %
Hudsjukdom/skada	11,0 %	9,22 %	11,55 %
Luftvägssjukdom/skada	8,0 %	5,8 %	8,7 %
Stressrelaterad sjukdom	33,9 %	39,5 %	32,1 %
Hörselsjukdom/skada	15,7 %	12,9 %	16,5 %
Skärskada	36,8 %	25,4 %	40,1 %
Klämskada	35,0 %	32,9 %	35,6 %
Psykisk ohälsa i form av vantrivsel	30,2 %	38,9 %	27,5 %
Lösningssmedelsrelaterad skada/sjukdom	2,5 %	1,5 %	2,8 %
Annan arbetsskada	28,2 %	31,1 %	27,2 %

En typ av sjukdom där det visade sig finnas intressanta åldersskillnader är de som relateras till stress. Att drabbas av stressrelaterade sjukdomar är nämligen vanligare bland de yngre medlemmarna. I diagram 10, som redogör andel per ålderskategori, syns en nedåtgående trend, d.v.s. andelen stressrelaterade sjukdomar minskar med stigande ålder. Resultaten visar att de som drabbas i störst utsträckning är medlemmarna inom ålderskategorin 31-35 år, här svarar strax under hälften (46 %) av de skadedrabbade medlemmarna att de drabbats av en stressrelaterad sjukdom. Medlemmarna mellan 61 och 65 år är de som drabbas i minst utsträckning.



## Branschskillnader och utveckling sedan 2016

I tabell 6 finns typ av skador och sjukdomar per avtalsområde redovisat för årets undersökning samt 2016 års undersökning i parentes. På totalen har andelen ökat för samtliga typer av arbetsskador/arbetssjukdomar. Störst ökning ses för psykisk ohälsa och stressrelaterade sjukdomar, här har andelarna i stort sett fördubblats sedan 2016.<sup>3</sup> Ledsjukdomar/skador samt skär- och klämskador har också ökat markant sedan 2016.

Inom Skogsavtalet är det vanligast med rygg- och nackrelaterade skador/sjukdomar. Sedan 2016 års undersökning har andelen ökat med 8 procentenheter. Skogsavtalet är även det avtal som har bland de högsta andelarna medlemmar som har drabbats av stressrelaterade sjukdomar. Nästan hälften av de svarande inom Skogs- och Stoppmöbelavtalet har drabbats så pass negativt av stress att det lett till arbetsskada/sjukdom, en enorm skillnad sedan 2016. Stressrelaterade sjukdomar är minst vanliga för medlemmarna inom Tidningsavtalet. Här är andelen drygt 14 procent, en halvering sedan undersökningen 2016 då ungefär en tredjedel av medlemmarna inom Tidningsavtalet hade drabbats av någon stressrelaterad sjukdom.

Skärskador är vanligast inom Förpackningsavtalet (46,2 %) och klämskador är vanligast inom Sågverksavtalet (51,9 %). Hörselsjukdomar/skador är tveklöst vanligast inom Trävaruhandeln (42,9 %). Stoppmöbelavtalet är den bransch med störst andel drabbade av ledsjuksjukdomar/skador, ganska precis två tredjedelar av medlemmarna inom detta avtalsområde har någon gång drabbats av denna typ av sjukdomar/skador. Ledsjukdomar/skador är också relativt vanligt inom Virkesmätning.

**Tabell 6.** Typ av skada/sjukdom, per avtalsområde 2023 (2016), andel i %

	Trä	Skog	Stoppmöbel	Sågverk	Infomedial	Förpackning	Tidning	Trävaruhandel	Virkesmätning	Totalt
Rygg/nackrelaterad sjukdom/skada	46,1 (42,1)	47,3 (39,3)	58,3 (43,9)	41,5 (33,8)	28,2 (38,9)	48,3 (39,0)	35,3 (46,8)	37,5	40,0	44,4 (39,7)
Ledsjukdom/skada	38,5 (42,1)	35,9 (30,4)	66,7 (31,6)	37,7 (29,8)	23,8 (22,2)	35,3 (23,7)	14,3 (22,6)	42,9	58,3	37,0 (25,2)
Hudsjukdom/skada	12,1 (4,5)	8,9 (1,8)	10,0 (5,3)	9,7 (1,3)	8,1 (7,4)	17,0 (5,1)	7,7 (4,8)	16,7	0,00	11,0 (3,8)
Luftvägssjukdom/skada	7,7 (4,5)	2,3 (0,0)	0,00 (3,5)	11,0 (11,3)	5,4 (0,0)	6,5 (6,8)	13,3 (3,2)	14,3	10,0	8,0 (5,4)
Stressrelaterad sjukdom	30,6 (15,0)	44,0 (12,5)	44,4 (29,8)	33,8 (9,3)	35,9 (24,1)	41,2 (16,9)	14,3 (32,3)	28,6	22,2	33,9 (17,7)
Hörselsjukdom/skada	14,1 (13,5)	17,8 (12,5)	12,5 (5,3)	16,3 (11,3)	8,1 (18,5)	24,0 (15,3)	23,1 (16,1)	42,9	10,0	15,7 (12,9)
Skärskada	36,4 (28,6)	34,8 (10,7)	40,0 (14,0)	40,3 (19,2)	25,6 (18,5)	46,2 (30,5)	28,6 (19,4)	33,3	11,1	36,8 (21,2)
Klämskada	29,2 (21,8)	36,2 (19,6)	0,0 (12,3)	51,9 (27,8)	32,6 (25,9)	35,2 (37,3)	23,1 (24,2)	16,7	10,0	35,0 (24,5)
Psykisk ohälsa i form av vantrivsel	26,3 (6,0)	17,4 (7,1)	55,6 (19,3)	37,8 (12,6)	35,9 (16,7)	37,3 (15,3)	7,7 (25,8)	28,6	33,3	30,2 (13,3)
Lösningssmedels relaterad skada/sjukdom	2,3 (2,3)	2,3 (0,0)	0,0 (3,5)	0,8 (0,0)	2,7 (3,7)	6,5 (1,7)	0,0 (4,8)	14,3	0,0	2,5 (1,9)
Annan arbetsskada	26,8 (14,3)	26,5 (16,1)	36,4 (17,5)	29,7 (15,9)	30,0 (3,7)	21,2 (25,4)	35,7 (11,3)	57,1	27,3	28,2 (16,4)

Psykisk ohälsa har ökat för alla avtal bortsett från Tidningsavtalet där andelen minskat från 25,8 procent till 7,7 procent, en markant förbättring. 2016 var det Tidningsavtalet som hade störst andel medlemmar som drabbats av psykisk ohälsa men årets undersökning visar att det nu är det avtalsområde som minst drabbat. Tidningsavtalet är även det avtalsområde som sticker ut med en avsevärt lägre andel stressrelaterade sjukdomar. Det är ungefär tre gånger vanligare att drabbas av sjukdom på grund av

<sup>3</sup> Då resultatet visar att dessa typer av sjukdomar är vanligare bland yngre kan en viss del av ökningen förklaras av årets utökade urval, ökningen är dock fortsatt stor trots att urvalet begränsas. Med 2016 års urval hade årets andelar för psykisk ohälsa och stressrelaterade sjukdomar varit 24,2 procent respektive 30,5 procent.

stress inom Skogs- och Stoppmöbelavtalet än inom Tidningsavtalet. Även här har det skett stora förbättringar då Tidningsavtalet hade högst andel stressrelaterade sjukdomar 2016 än något annat avtalsområde.

Trävaruhandeln har betydligt större problem med lösningsmedelsrelaterade skador/sjukdomar än något annat avtalsområde. Även luftvägs- och hörselsjukdomar/skador är vanligast inom Trävaruhandeln. Hudsjukdomar/skador toppas av Trävaruhandeln tillsammans med Förpackningsavtalet.

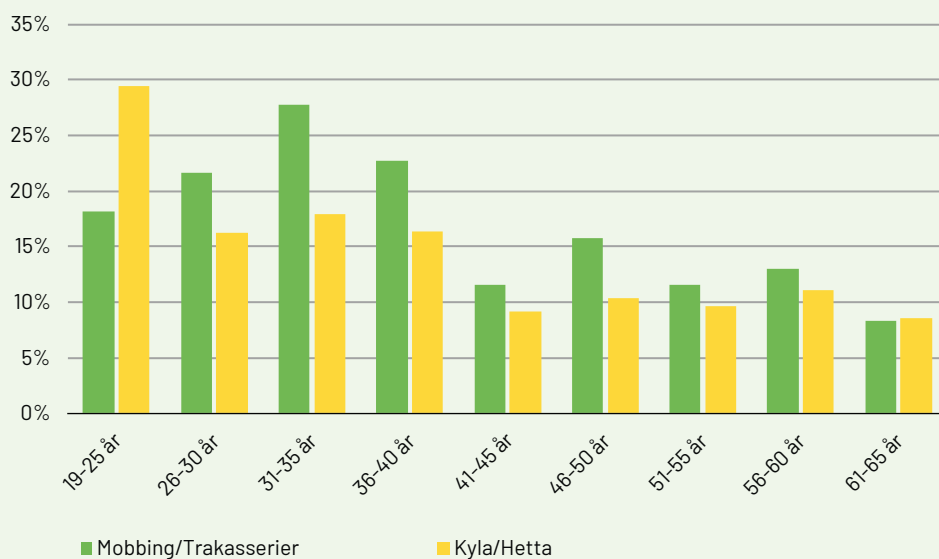
## VILKA ORSAKER LIGGER BAKOM ARBETSSKADORNA?

Årets undersökning visar att det finns ett fortsatt problem med hög arbetsbelastning på GS arbetsplatser. 64 procent av alla arbetsskador/sjukdomar har orsakats helt eller till viss del av för hög arbetsbelastning. Det här är en enorm ökning sedan 2009 vars undersökning visade att arbetsbelastning var orsak till 35 procent av alla arbetsrelaterade skador/sjukdomar. 2016 var motsvarande andel 50,9 procent. Maskinarbete och bristande utrustning orsakar också många olyckor (56,2 %) och har sedan 2016 blivit en vanligare orsak än belastningsskadorna (tung lyft och ensidigt arbete) som då istället rangordnades högre. De organisatoriska/sociala faktorerna såsom bristande ledarskap, dålig organisering av arbetsuppgifter och lågt inflytande över arbetssituation är alla vanliga orsaker till medlemmarnas sjukdomar/skador, om än något vanligare för kvinnorna än för männen.

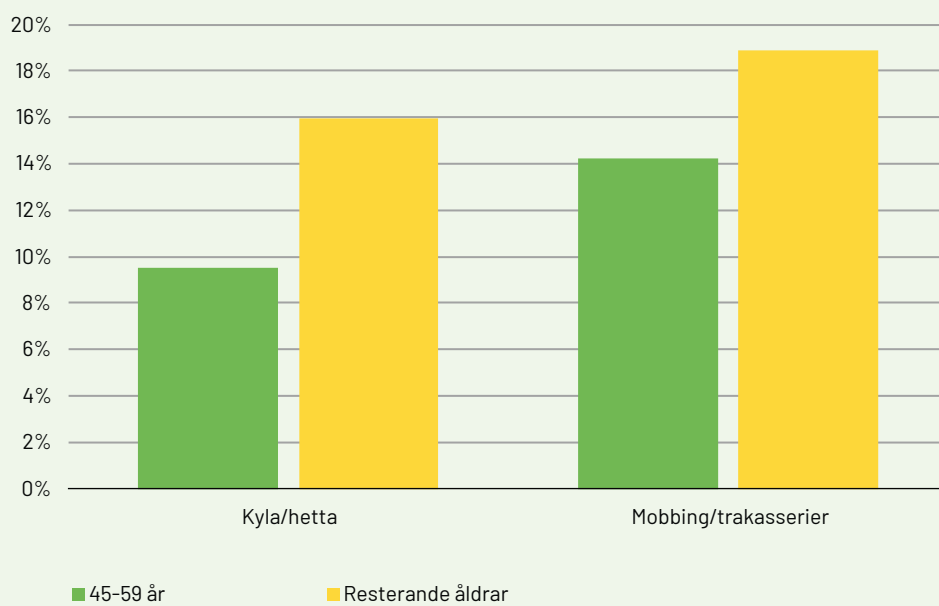
<b>Tabell 7. Orsaker som medför skada/sjukdom uppdelat på kvinnor och män 2023 (2016), andel i %</b>			
	Kvinnor	Män	Totalt
Hög arbetsbelastning	69,5 (57,1)	62,4 (46,8)	64,0 (50,9)
Kemiska hälsorisker	7,1 (3,1)	8,6 (4,9)	8,3 (4,2)
Belastning pga tunga lyft	48,8 (44,6)	45,8 (34,2)	46,5 (38,3)
Belastning pga ensidigt arbete	48,5 (49,1)	43,8 (33,6)	44,9 (39,7)
Halk-, fall- eller snubbelolycka	27,8 (17,4)	29,7 (21,6)	29,3 (19,9)
Maskinarbete/utrustning	52,4 (36,2)	57,4 (38,8)	56,2 (37,8)
Kyla eller hetta	9,0 (8,9)	14,8 (5,2)	13,5 (6,6)
Dålig organisering av arbetsuppgifter	44,4 (25,9)	38,3 (20,7)	39,7 (22,7)
Bristande ledarskap	50,3 (27,2)	42,4 (21,8)	44,3 (24,0)
Mobbing/trakasserier	23,5 (8,0)	15,1 (5,2)	17,0 (6,3)
Otillräckliga resurser för arbetsuppgift	46,1 (23,2)	43,3 (17,8)	43,9 (19,9)
Lågt inflytande över min arbetssituation	50,9 (27,2)	42,8 (18,4)	44,8 (21,9)
Annan	29,4 (4,9)	26,9 (7,2)	27,5 (6,3)

Trots att inte mobbing och trakasserier är en av de vanligare orsakerna så har andelen nästan tredubblats sedan 2016. Dock finns det en väsentlig skillnad mellan ålderskategorierna för denna kategori. Mobbing och trakasserier är betydligt vanligare skadeorsaker bland yngre (se diagram 11) och årets undersökning visar att det är vanligast bland medlemmarna mellan 26 och 40 år. För samma urval som användes i undersökningarna 2009 och 2016 (45-59 år) ligger andelen som angivit mobbing och trakasserier som en skadeorsak på 13,7 procent, d.v.s. ökningen sedan 2016 reduceras till strax över en fördubbling. Samma trend gäller för orsaken kyla/hetta, dessa olyckor är dock allra vanligast i kategorin 19-25 år. För 2016 års åldersurval (45-59 år) var årets andel som skadedrabbats av kyla eller hetta 9,2 procent. För att se hur dessa orsakers andelar skiljer sig åt beroende på urval se diagram 12.

**Diagram 11.** Andel som anger att mobbing/trakasserier och kyla/hetta helt eller delvis orsakat skada eller sjukdom, per åldersgrupp



**Diagram 12.** Andel som anger att mobbing/trakasserier och kyla/hetta helt eller delvis orsakat skada/sjukdom, olika urvalsgrupper



Mobbing och trakasserier tillsammans med de andra organisatoriska och sociala skadeorsakerna är de kategorier där det är störst skillnad mellan män och kvinnor (se tabell 7). Skadeproblematiken anges vara större för kvinnor än för män för dessa orsaker. De enda orsakerna där män drabbas i högre utsträckning än kvinnor är kyla/hetta och kemiska hälsorisker.

### Orsaker per avtalsområde

Hög arbetsbelastning är ett problem i alla GS branscher. Lägst är utfallet för Virkesmätningen där hälften av medlemmarna tillhörande det avtalsområdet svarar att arbetsbelastning har orsakat eller bidragit till deras arbetsskada/sjukdom. För resterande avtalsområden ligger samma andel på minst 60 procent. Störst är andelarna för Stoppmöbel och Trävaruhandel där 80 procent av de skadedrabbade medlemmarna på

Visste du att Virkesmätning, Stoppmöbel och Trävaruhandel är de minsta avtalen i denna undersökning?

respektive område har svarat att arbetsbelastning varit en orsakande eller bidragande faktor. Observera dock att dessa tillsammans med Virkesmätningen är små avtal med desto mindre antal medlemmar och svarsresultaten blir således mer slumpmässiga. Vid låga antal svarande får varje svar ett stort utslag på resultatet.

Skador eller sjukdomar i samband med kemiska hälsorisker är vanligast i Tidnings-, Förpacknings- och Stoppmöbelsavtalet. Belastningsskador på grund av tunga lyft är vanligt inom Trävaruhandel och Förpackning. Trävaruhandelsavtalet är också det avtal, tillsammans med Stoppmöbel, där belastning på grund av ensidigt arbete orsakar eller bidrar till skador i störst utsträckning. Halk-, fall- eller snubbelolyckor är utan tvekan vanligast inom Sågverks- och Skogsavtalet. Även om dessa branscher var mest utsatta för den här typen av skador redan 2016 har bådas andelar dessutom stigit kraftigt sedan dess. Minst förekommande är halk-, fall- och snubbelskadorna inom Infomedias och Tidning. Trots att kyla och/eller hetta orsakar relativt lite skador, anger var femte medlem inom Förpackningsavtalet att det har orsakat eller bidragit till deras skador. Detta är en fördubbling sedan 2016.

**Tabell 8.** Orsaker som medför skada/sjukdom per avtalsområde 2023 (2016), andel i %

	Trä	Skog	Stoppmöbel	Sågverk	Infomedias	Förpackning	Tidning	Trävaruhandel	Virkesmätning
Hög arbetsbelastning	65,7* (51,1)	60,0* (37,5)	80,0* (61,4)	61,4* (42,4)	60,9* (57,4)	64,5* (57,6)	66,7* (61,3)	80,0*	50,0*
Kemiska hälsorisker	9,7 (6,0)	3,8 (1,8)	16,7 (3,5)	6,7 (2,0)	4,6 (5,6)	12,2 (6,8)	14,3 (4,8)	9,1	16,7
Belastning pga tunga lyft	52,2* (42,7)	36,7 (23,2)	50,0 (42,1)	39,3 (33,1)	31,1 (51,9)	59,3* (40,7)	26,7 (38,7)	71,4*	25,0
Belastning pga ensidigt arbete	47,9 (35,3)	45,8 (50,0)	66,7* (49,1)	36,6 (33,8)	24,4 (46,3)	53,5 (37,3)	60,0* (41,9)	71,4*	58,3*
Halk-, fall- eller snubbelolycka	20,7 (11,3)	50,9* (25,0)	20,0 (15,8)	45,5 (30,5)	13,6 (7,4)	23,6 (18,6)	13,3 (24,2)	28,6	25,0
Maskinarbete/utrustning	57,6* (38,3)	66,1* (35,7)	46,7 (19,3)	58,8* (34,4)	36,2 (42,6)	59,7* (55,9)	53,3* (41,9)	66,7	27,3
Kyla eller hetta	10,7 (6,0)	17,9 (0,0)	0,0 (10,5)	18,9 (8,6)	6,8 (9,3)	21,5 (10,2)	0,0 (0,0)	0,0	9,1
Dålig organisering av arbetsuppgifter	41,0 (18,0)	27,3 (12,5)	56,3 (38,5)	36,7 (16,6)	46,7* (33,3)	43,1 (20,3)	20,0 (35,5)	46,2	20,0
Bristande ledarskap	44,8 (18,0)	37,9 (10,7)	43,8 (28,1)	42,9 (24,5)	45,7* (27,8)	56,4 (23,7)	33,3 (40,3)	50,0	41,7
Mobbing/trakasserier	16,2 (3,8)	12,7 (1,8)	13,3 (10,5)	18,1 (8,6)	13,6 (1,9)	23,2 (8,5)	13,3 (8,1)	33,3	9,1
Otillräckliga resurser för arbetsuppgift	45,8 (21,8)	28,6 (10,7)	60,0 (26,3)	46,7* (19,2)	40,9 (13,0)	53,5 (25,4)	20,0 (21,0)	20,0	41,7
Lågt inflytande över min arbetssituation	45,1 (15,8)	36,4 (12,5)	62,5* (29,8)	43,9 (19,9)	38,6 (20,4)	46,6 (25,4)	33,3 (38,7)	40,0	58,3*
Annan	27,1 (6,0)	24,0 (8,9)	21,4 (3,5)	32,6 (7,9)	28,3 (1,9)	32,7 (8,5)	26,7 (4,8)	0,0	8,3

\*Tre vanligaste orsakerna per avtalsområde

Maskinarbete och utrustning är också ett stort skadeområde i alla GS branscher. Inom Skogen och Trävaruhandeln anger två tredjedelar av alla skadedrabbade medlemmar att det har varit orsak eller bidragande faktor till deras skador. Andelarna är något lägre för Stoppmöbel, Infomedias och Virkesmätning, men för de resterande ligger andelarna på uppåt 60 procent för skador orsakat av maskinarbete och utrustning. De orsaker av mer organisatorisk och social karaktär är oftast inte de allra vanligaste skadeorsakerna men däremot ses en ordentlig ökning av andelarna sedan 2016 för samtliga avtalsområden förutom Tidningsavtalet. För flera av avtalsområdena har det skett en fördubbling för dessa typer av orsaker. Det ser däremot annorlunda ut inom

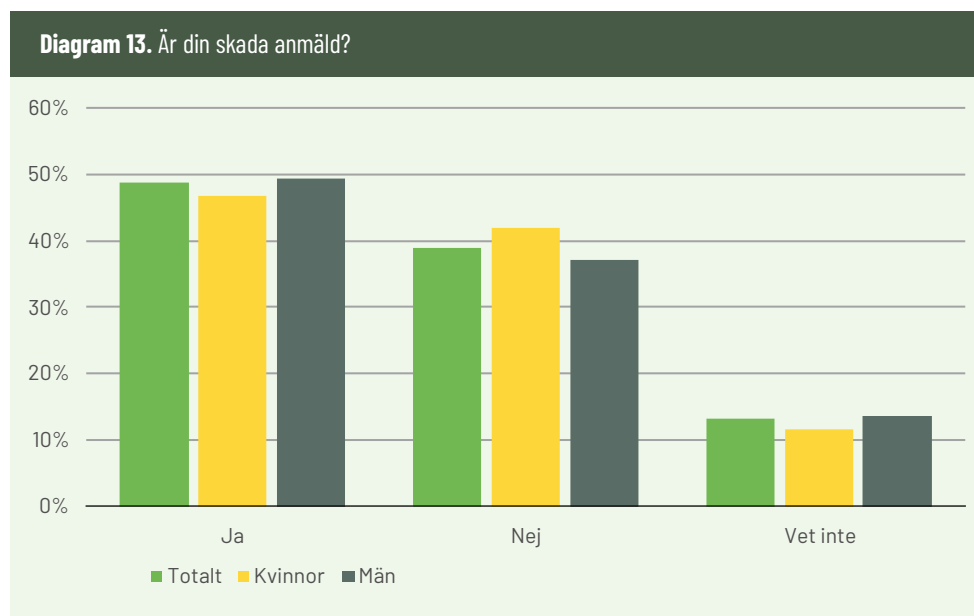


Tidningsavtalet, där är de organisatoriska och sociala faktorerna numera orsak till medlemmarnas skador i allt lägre utsträckning än 2016. Tidningsavtalets andelar för skadeorsakerna dålig organisering av arbetsuppgifter och bristande ledarskap har sedan undersökningen 2016 minskat med 15,5 respektive 7 procentenheter.

Bortsett från hög arbetsbelastning toppar både dålig organisering av arbetsuppgifter och bristande ledarskap bland de tre vanligaste skadeorsakerna inom Infomediaavtalet. Infomedia särskiljer sig på så sätt eftersom de vanligaste orsakerna i majoriteten av avtalsområdena utgörs av de orsaker av mer fysisk karaktär.

## ARBETSSKADEANMÄLAN

Precis som undersökningen 2016, visar 2023 års undersökning att mörkertalet över antalet arbetsskador är stort. Av de som drabbats av en arbetsskada har 38,1 procent inte anmält sin arbetsskada. Till den gruppen räknas även de som har drabbats av flera olika skador och har minst en kvar att anmäla. I 2016 års undersökning framgick det att 44,2 procent missade att anmäla sina skador, vilket betyder att medlemmarnas skador numera anmäls i större utsträckning.



Undersökningen visar att det är en större andel kvinnor som missar att anmäla sina skador. 41,6 procent av alla kvinnor som fick frågan har minst en skada som är oanmäld, jämfört med motsvarande siffra för männen som ligger på 37 procent.

Det finns en viss skillnad mellan de olika ålderskategorierna. De medlemmar som är bäst på att anmäla sina skador återfinns i ålderskategorierna 41-45 år och 51-55 år (55,7 % respektive 54,4 % svarade "ja"). Högst andel medlemmar med oanmälda skador finns bland de yngsta, 19-25 år, där är andelen med minst en skada oanmäld 44,5 procent. Trots åldersvariationen är det i stort sett ingen skillnad oavsett urval, om något är de oanmälda skadorna procentuellt sett färre med 2016 års urval (45-59 år) (36,9 %).

**Tabell 9.** Är din skada anmäld? per avtalsområde 2023 (2016), andel i %

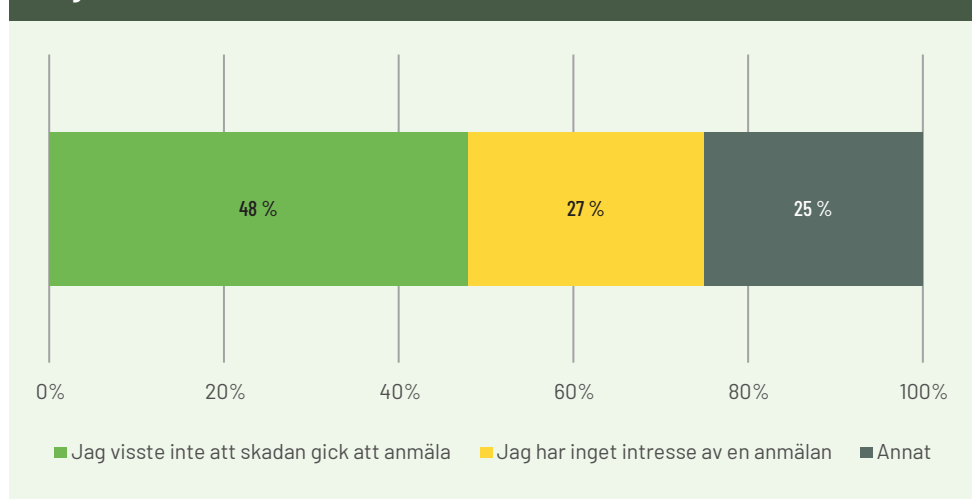
	Sågverk	Infomedia	Förpackning	Tidning	Stopp- möbel	Trä	Skog	Virkes- mätning	Trävaruhan- del	Total
Ja	52,4 (51,0)	52,0 (36,5)	46,0 (45,8)	35,7 (39,3)	52,6 (34,5)	47,2 (51,5)	45,6 (44,6)	50,0	55,6	<b>48,7 (45,7)</b>
Minst en oanmäld	11,7 (9,4)	6,0 (5,8)	10,8 (8,5)	0,0 (13,1)	5,3 (5,5)	6,0 (8,5)	7,4 (5,4)	0,0	0,0	<b>7,6 (8,4)</b>
Nej	21,8 (27,5)	30,0 (53,8)	28,4 (35,6)	35,7 (41,0)	31,6 (49,1)	34,2 (29,2)	35,3 (37,5)	35,7	33,3	<b>30,5 (35,8)</b>
Vet inte	14,1 (12,1)	12,0 (3,8)	14,9 (10,2)	28,6 (6,6)	10,5 (10,9)	12,6 (10,8)	11,8 (12,5)	14,3	11,1	<b>13,2 (10,1)</b>

Sett till branschskillnader visar årets undersökning att Trävaruhandeln är bäst av alla avtal på att anmäla, här anger 55,6 procent av de skadedrabbade medlemmarna att de har anmält sina skador. Därefter är Infomedia, Trävaruhandel och Stoppmöbel bäst på att anmäla. Inom Tidningsavtalet är det endast 35,7 procent som anger att de har anmält alla skador, d.v.s. det avtalsområde med lägst andel. Tidningsavtalet har dock en relativ stor andel som har svarat att de inte vet om skadan är anmäld eller inte. Sett till de som har svarat att de med säkerhet har minst en skada som inte är anmäld istället, är andelen störst inom Skogsavtalet (42,7 %). Det är värt att notera att Skogsavtalet, tillsammans med Sågverksavtalet, är de branscher som har högst andel medlemmar som drabbas av arbetsolycksfall. Sedan 2016 års undersökning har andelen medlemmar som svarar "ja" ökat inom samtliga avtal bortsett från Tidning och Trä.

### Varför missar medlemmar att anmäla?

Att nästan var fjärde medlem av de skadedrabbade medlemmarna har minst en skada/sjukdom som är oanmäld är ett stort problem. Den största anledningen till varför de inte anmäls är på grund av att medlemmarna inte känner till att det är möjligt att anmäla. Av alla medlemmar som har minst en skada oanmäld svarar hela 48,9 procent att de inte visste att skadan gick att anmäla. Ungefär en fjärdedel vardera svarade att de inte har något intresse av att anmäla respektive att det var på grund av andra anledningar.

Andelen som inte visste att skadan gick att anmäla var störst för ålderskategorin 51-55 år (59,1 %). De som enligt undersökningen har bäst koll på skadeanmälan var de i kategorin 26-30 år. Det visade sig också finnas en väsentlig skillnad mellan män och kvinnor i frågan. Det är en större andel kvinnor som svarar att de inte visste att de kunde anmäla (55,0 % jämfört med 46,8 % för männen) och en större andel män som svarar att de inte hade något intresse av att anmäla (28,1 % jämfört med 20,0 % för kvinnorna).

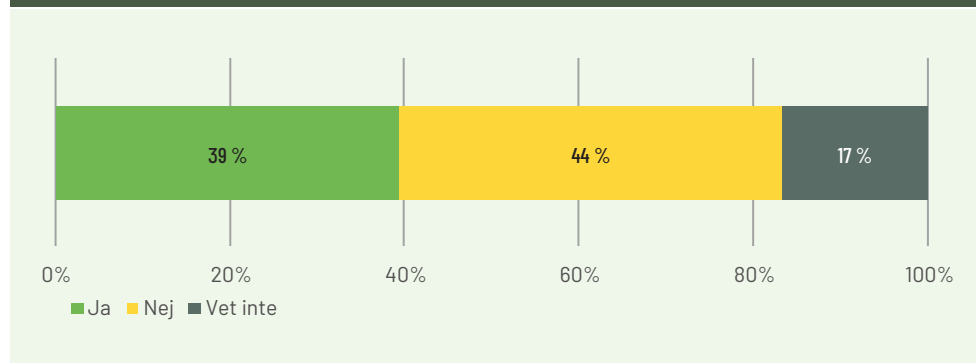
**Diagram 14.** Varför har du inte anmält skadan?

Den fjärdedel medlemmar som angav "annat" fick möjligheten att svara på av vilken annan anledning i en öppen svarstext. Här handlar en stor del av svaren (ungefär en tredjedel) om att det är för svårt att bevisa att skadan är arbetsrelaterad. Det framgår att problematiken ofta handlar om ett motstånd från arbetsledaren eller företagsledningen men det finns också i många fall en uppfattning hos medlemmen själv att det inte är lönt att försöka, vilket tycks vara särskilt vanligt när det handlar om utmattningssyndrom. Det finns därpå många medlemmar som anser sig ha fått för lite hjälp i ärendet eller att de inte tas på allvar när en anmälan väl har gjorts. Trots försök till anmälan har antingen chefer eller läkare inte tagit ärendet vidare som en arbetsskada. Sammanfattningsvis visar svaren att många medlemmar känner stor hopplöshet, antingen för att en anmälan innebär för mycket jobb eller för att "ingen bryr sig". Det finns också en del av medlemmarna som menar att de inte har vågat på grund av att de är oroliga att deras arbets-situation ska förvärras.

## FÖRBÄTTRINGAR SOM KAN FÖRHINDRA ARBETSSKADOR

Enligt de svarande brister många arbetsplatsers vilja att sträva efter en säker och trygg arbetsmiljö. Det är vanligare att det inte sker än att det sker förbättringar av medlemmarnas arbetsmiljö efter att en arbetsskada eller sjukdom har inträffat. Hela 44 procent av medlemmarna som har råkat ut för en skada anger att arbetsplatsen inte agerat efter skadan.

**Diagram 15.** Har det skett några förbättringar av din arbetsmiljö som en följd att du drabbats av sjukdom/skada?



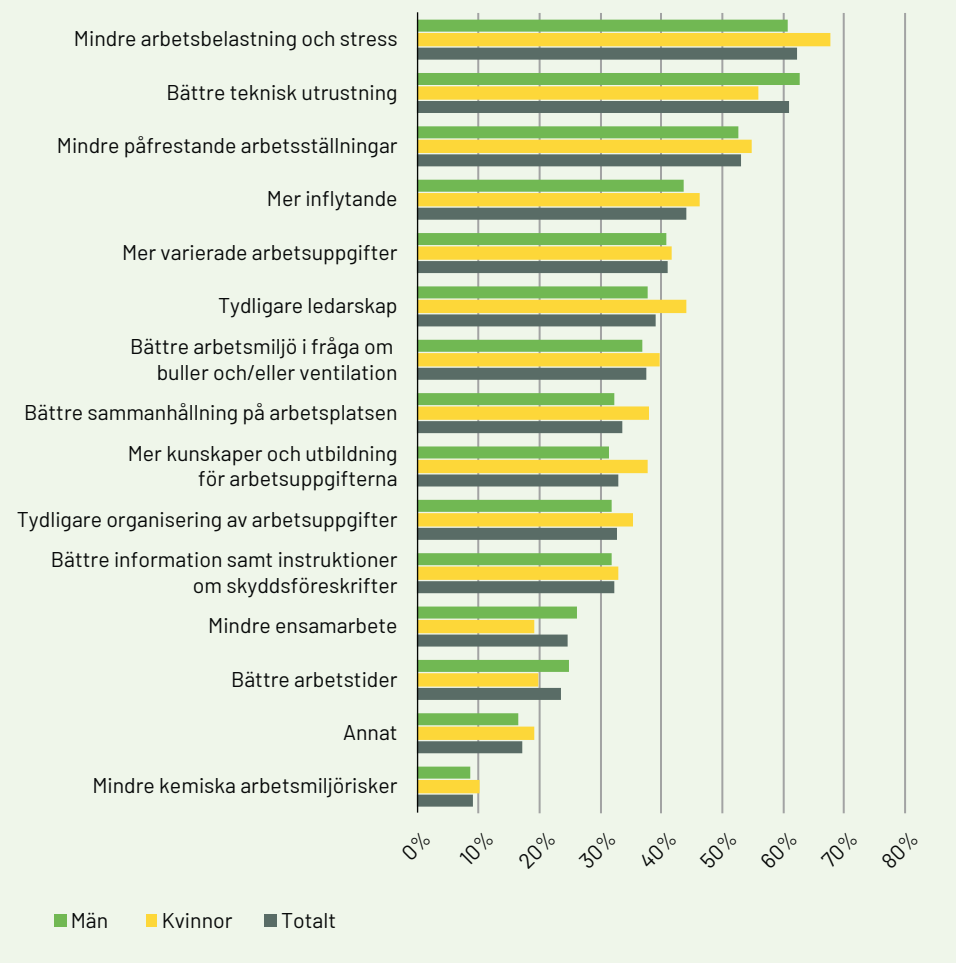
Alla svarande som angav att de har råkat ut för en arbetsrelaterad skada/sjukdom fick också frågan vilka arbetsmiljömässiga förbättringar som skulle kunnat förhindra skadan/sjukdomen. De förslag som medlemmarna fick angivna är direkt kopplade till de huvudsakliga arbetsmiljöproblemen (se tabell 7 och 8). Det finns ett tydligt samband mellan de vanligaste orsakerna och de viktigaste föreslagna förbättringarna – de föreslagna förbättringarna svarar på de problem som orsakar skadorna/sjukdomarna och hamnar i stort sett i samma ordning när det kommer till hur medlemmarna har svarat. Högst upp bland de föreslagna förbättringarna hamnar mindre arbetsbelastning och stress, bättre teknisk utrustning och mindre påfrestande arbetsställningar, precis samma förbättringsförslag som toppade listan i 2016 års undersökning. De enda förändringarna som män anser hade förhindrat skada i större utsträckning än kvinnor är bättre teknisk utrustning, mindre ensamarbete och bättre arbetstider. Värt att notera i fördelningen är att de vanligaste alternativen inte endast är fysiska förbättringar, flertalet är också organisatoriska. Detta bekräftar att medlemmarnas arbetsmiljö till stor del handlar om arbetsorganisationen i sig, inte bara det ergonomiska.

### Om hjälm som skyddsutrustning:

Hjälm som obligatorisk skyddsutrustning har skapat problem bland flera yrkesgrupper på arbetsmaknaden och är en återkommande kontroversiell fråga.

Hjälmen är i många fall en nödvändig skyddsutrustning men är tung och kan öka risken för belastningsskador i nacke och axlar. Det gäller särskilt för framåt- och bakåtlutande positioner då belastningen på diskar och muskler ökar. Den återkommande diskussionen handlar därför om var och när hjälmen bör vara ett krav på arbetsplatsen. Generella hjälmkrav riskerar att slita ut personalen i förtid och i många fall strider de även mot lagen. I Arbetsmiljölagen står det att arbetsgivaren ska riskbedöma varje arbetssituation.

Diagram 16. Andel medlemmar som föreslår respektive förbättring, uppdelat på kvinnor och män

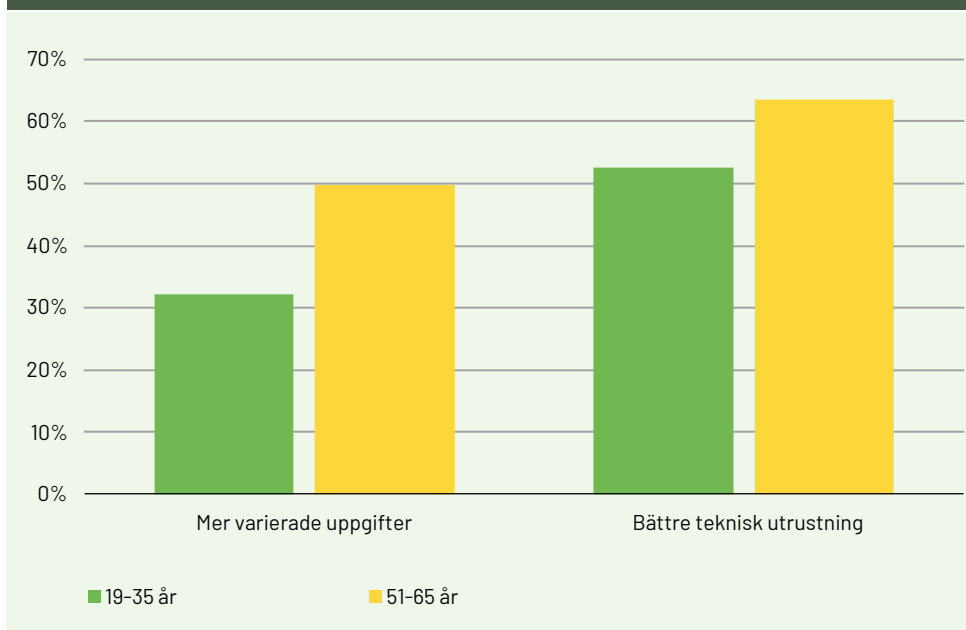


Av de öppna svaren som insamlades från denna fråga går det att utläsa en stor frustration från en stor andel svarande. Många anser att det finns en stor förbättringspotential hos företagsledningen. Flera framhåller ledningens orättfärdiga synsätt på personal, arbetsuppgifter och säkerhet och menar att en omställning i ledarskapet är nödvändig i första hand. I flertalet svar lyfts bristen på kunskap eller utbildning inom områden som mobbing/trakasserier, lagar och regler samt i ledarskap och organisation i allmänhet. Förslag som också lyfts i de öppna frågesvaren är större möjlighet till återhämtning på raster, bättre/mer skyddsutrustning samt mer genomtänkta bestämmelser kring när och var hjälmar behövs/inte behövs.

### Tydliga skillnader mellan ålderskategorier

Varierande uppgifter och bättre teknisk utrustning är vanligare ansedda förbättringar i de äldre åldersgrupperna. Jämförs genomsnittet för de äldsta och de yngsta medlemmarna är skillnaden tydlig (se diagram 17). För de som angivit att mer varierande uppgifter skulle förebygga skador är snittet i de tre högsta ålderskategorierna (51-55 år, 56-60 år och 61-65 år) 49,7 procent medan snittet för de tre yngsta ålderskategoriernas (19-25 år, 26-30 år och 31-35 år) andelar är 32,2 procent. Om man gör samma jämförelse mellan de yngsta och äldsta åldersgrupperna för bättre teknisk utrustning är det tydligt att även denna ses som en viktigare förbättring hos de äldre vars snitt är drygt tio procentenheter högre. Dock är den mest utmärkande gruppen 56-60 år där hela 70,3 procent av medlemmarna anser att bättre teknisk utrustning skulle ha förhindrat deras skador.

**Diagram 17.** Mer varierade uppgifter och bättre teknisk utrustning, genomsnittlig andel uppdelat på yngsta och äldsta medlemmarna



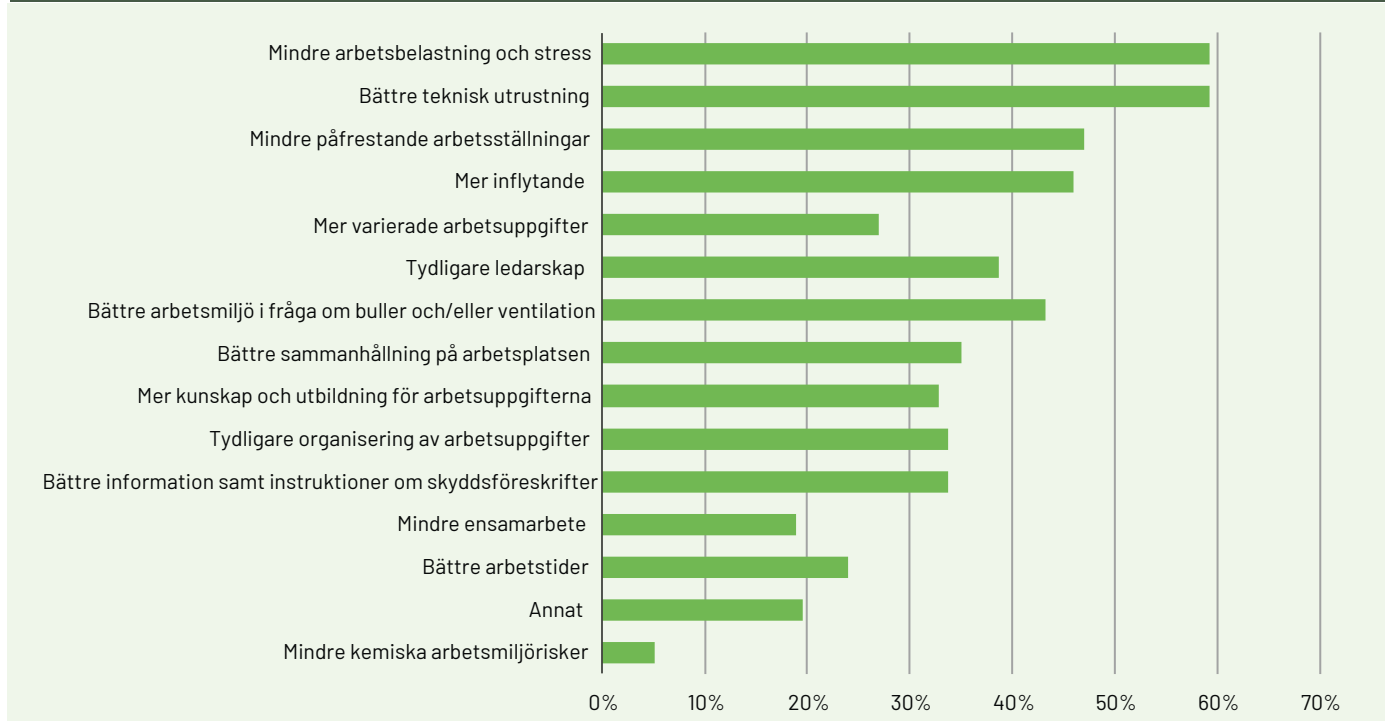
Avsaknaden av sammanhållning på arbetsplatsen är vanligare bland den yngre halvan av medlemmarna. Bättre sammanhållning på arbetsplatsen anges som en arbetsmiljöförbättring av 43,3 procent av medlemmarna i ålderskategorin 31-35 år, d.v.s. den största andelen. Ålderskategorin 61-65 år har istället den lägsta andelen, här anger endast 22 procent av medlemmarna att bättre sammanhållning hade förbättrat arbetsmiljön.

För några av förbättringsförslagen finns det en betydande skillnad på hur den lägsta ålderskategorin har svarat gentemot de andra åldersgrupperna. En sådan förbättring är mindre ensamarbete. 37,5 procent av medlemmarna mellan 19 och 25 år anger att mindre ensamarbete skulle förebygga skador, medan snittet för resterande åldersgrupper ligger på 22,9 procent. Ett annat exempel är bättre arbetstider. Här tycker 32,3 procent av den yngsta ålderskategorin, 19-25 år, att det hade varit en förbättrande åtgärd medan snittet för de andra åldersgrupperna är 22,4 procent.

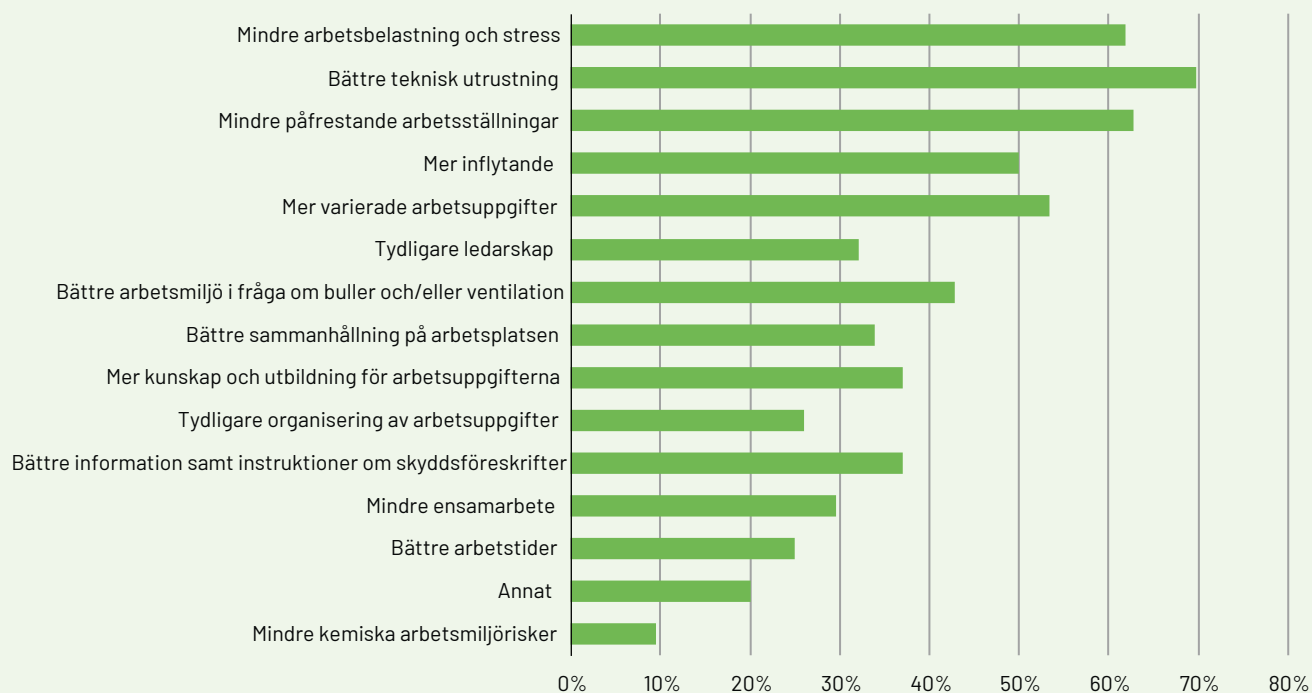
## Branschskillnader

Vilka förbättringar som önskas skiljer sig något inom de olika branscherna. Följande diagram presenterar hur dessa skillnader ser ut.

**Diagram 18.** Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Sågverk



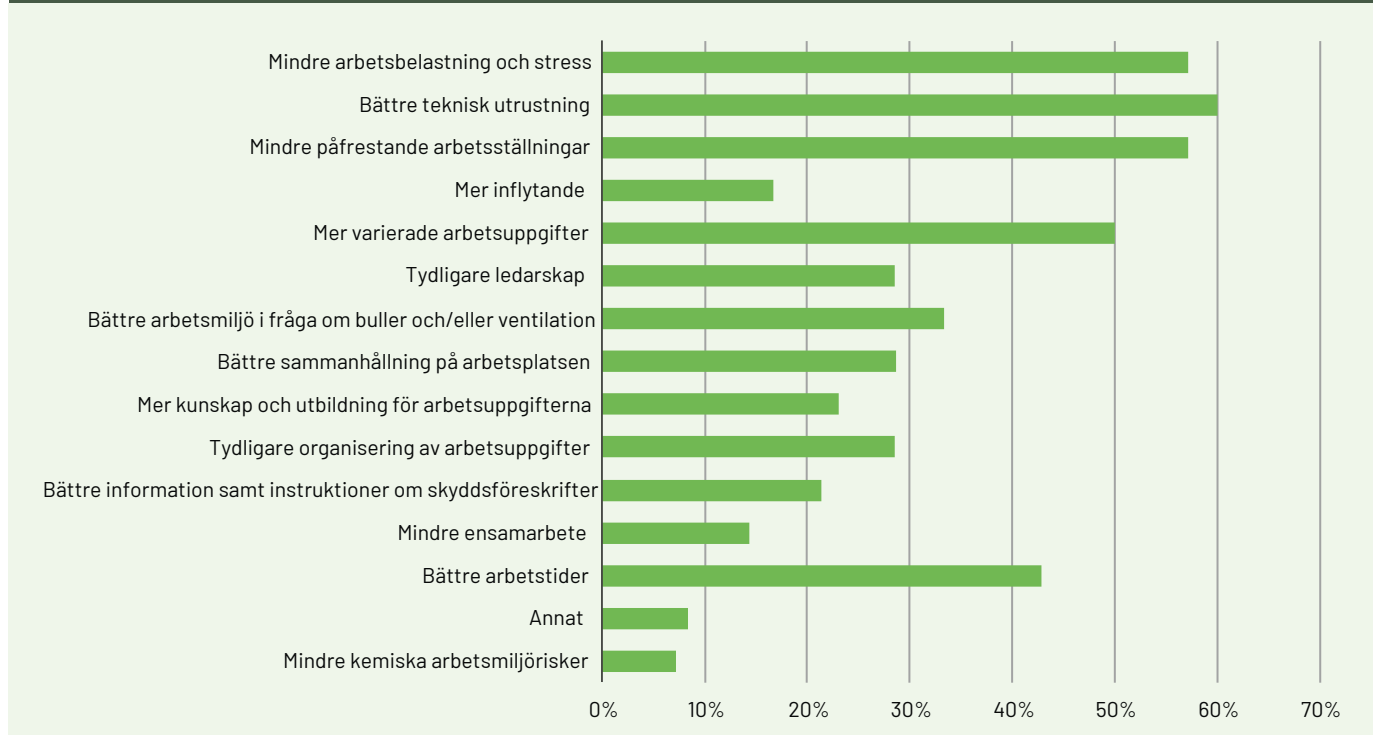
Inom Sågverksavtalet är de vanligaste förbättringsförslagen mindre arbetsbelastning och stress samt bättre teknisk utrustning. Många anger också att mindre påfrestande arbetsställningar och mer inflytande över sin arbetssituation hade hjälpt att förhindra många arbetsskador/sjukdomar.

**Diagram 19.** Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Infomedica**Diagram 20.** Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Förpackning

Inom den grafiska branschen skiljer sig svaren något mellan de två avtalen. Generellt sett verkar medlemmarna inom Förpackningsavtalet anse att det finns fler områden som behöver förbättras för att motverka skada/sjukdom. Inom Förpackning anger allra flest att den tekniska utrustningen måste förbättras men även mindre arbetsbelastning och stress samt mindre påfrestande arbetsställningar anges vara avgörande för att förebygga skador/sjukdomar av över 60 procent av medlemmarna.

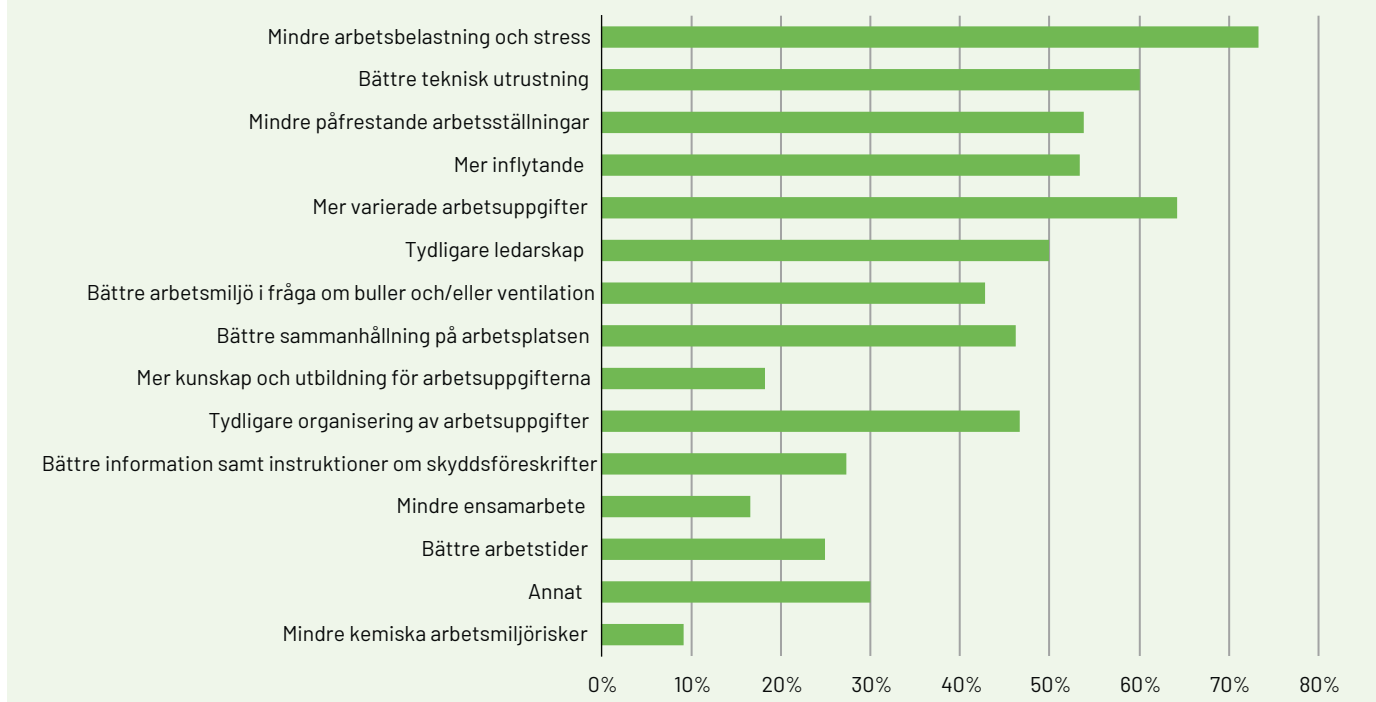
Medlemmarna inom Infomedica anger generellt sett färre förbättringar vilket skulle kunna indikera att de upplever deras arbetsmiljö som mindre riskfylld. Inget av alternativen anges som en möjlig förbättring av mer än 55 procent av de svarande. Vanligaste svaret är mindre arbetsbelastning och stress (54,4 %). Därefter är det 45 procent respektive 40 procent som anser att bättre teknisk utrustning och tydligare ledarskap skulle förebygga skaderisken. Tydligare ledarskap och tydligare organisering av arbetsuppgifter är bland de vanligaste förbättringsförslagen inom Infomedica medan dessa är bland de minst vanliga inom Förpackning.

**Diagram 21.** Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Tidning



Inom Tidningsavtalet efterfrågar medlemmarna framförallt bättre teknisk utrustning, mindre påfrestande arbetsställningar samt mindre arbetsbelastning och stress. Runt 60 procent anger att dessa är förbättringar som skulle förebygga skador/sjukdomar. Något som särskiljer Tidning från de flesta andra avtal är den relativt stora andelen som anser att bättre arbetstider hade förbättrat arbetsmiljön (42,9 %).



**Diagram 22.** Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Stoppmöbel

Inom Stoppmöbelavtalet är mindre arbetsbelastning och stress samt mer varierade uppgifter de vanligaste förslagen för förhindrandet av arbetsskador/sjukdomar. Jämfört med de andra avtalen är andelen för minskad arbetsbelastning och stress särskilt hög, hela 73,3 procent anser att detta skulle förebygga skador/sjukdomar på deras arbetsplats. Stoppmöbelsindustriavtalet är även det avtal med högst andel medlemmar som anser att en bättre sammanhållning på arbetsplatsen hade varit skadeförebyggande (46,2 %).

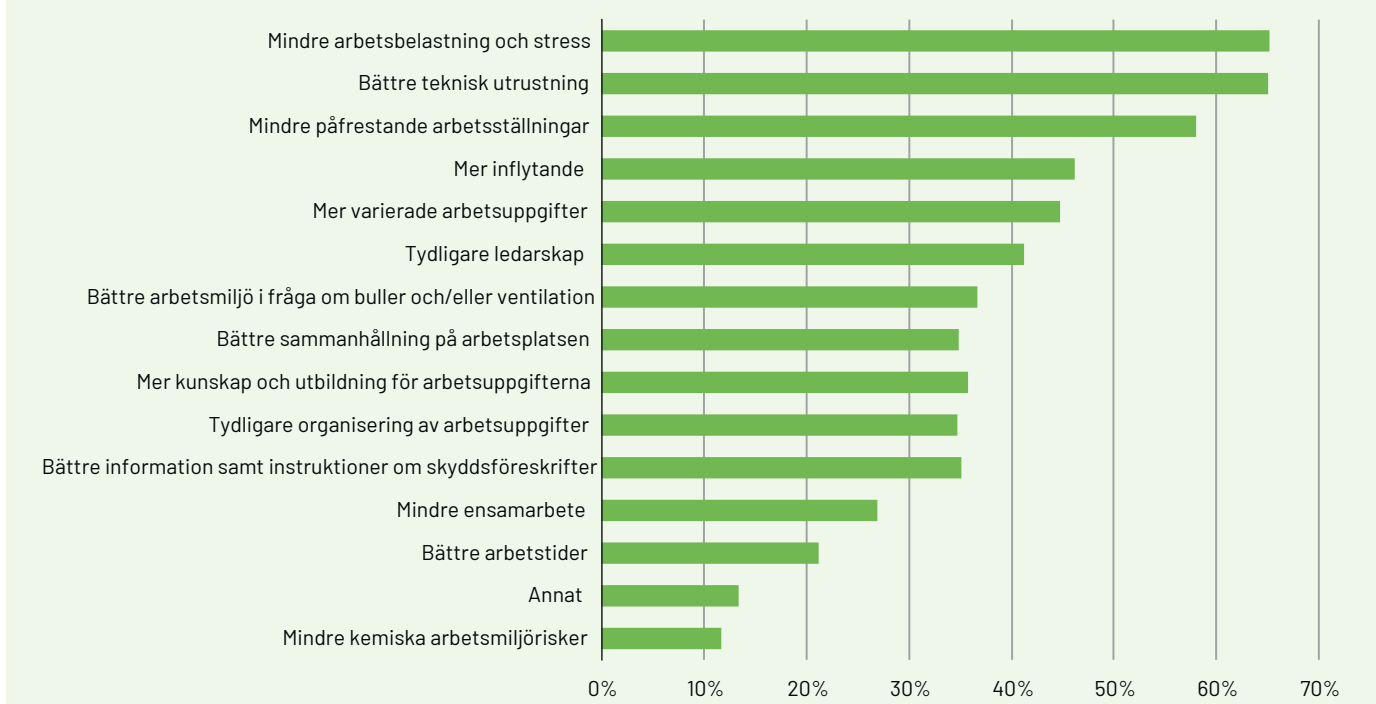
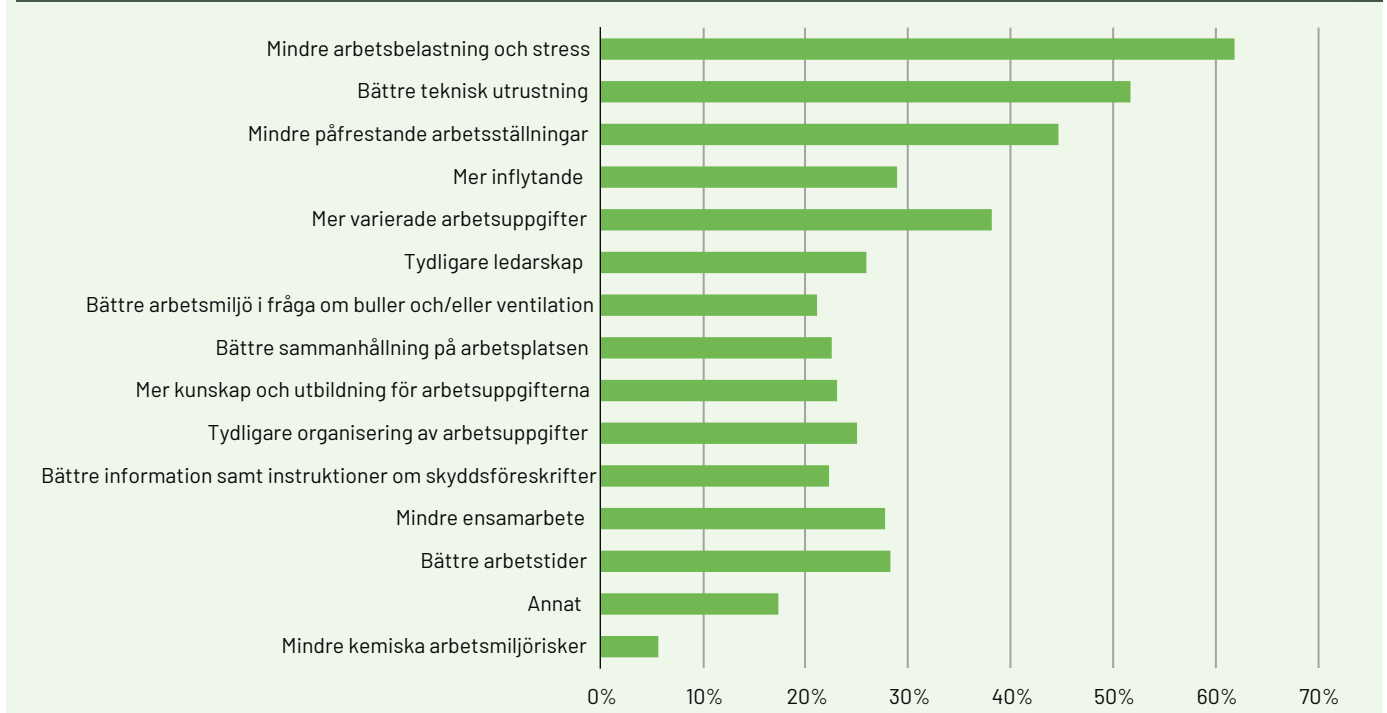
**Diagram 23.** Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Trä

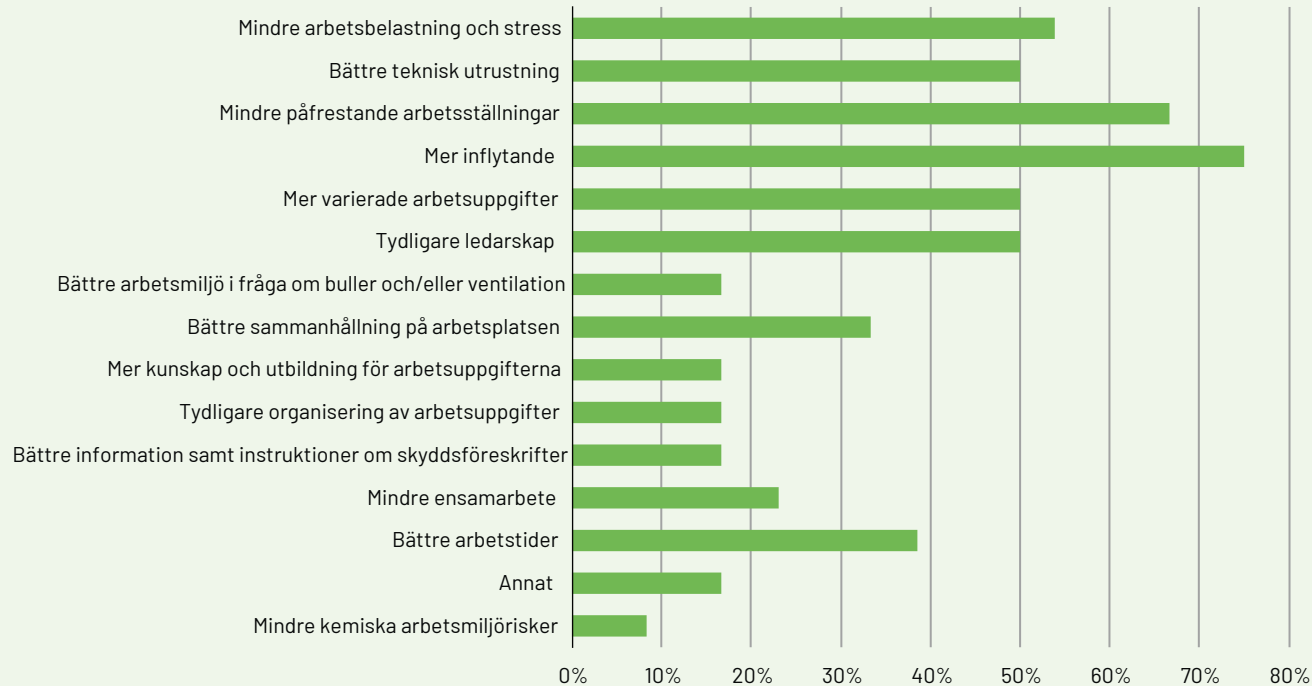
Diagram 24. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Skog



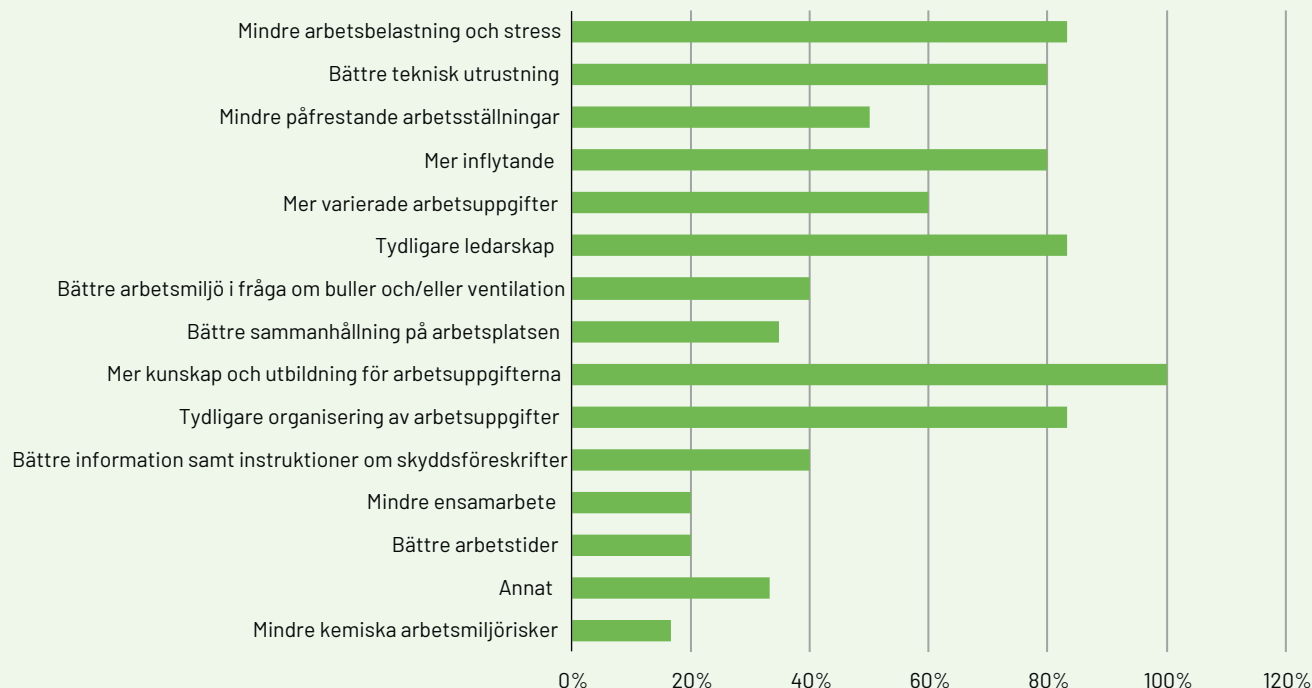
Andelarna är större inom Trä än inom Skog för samtliga alternativ bortsett från bättre arbetstider och mindre ensamarbete. Generellt sett indikerar detta att medlemmarna inom Skogsavtalet anser det finnas färre problemområden när det kommer till skade- och sjukdomsrisik. Andelen medlemmar som anser att mindre arbetsbelastning och stress hade varit skadeförebyggande är dock ungefär lika stor för de två avtalen (65,2 % inom Trä och 61,9 % inom Skog).

Bortsett från Trävaruhandel är efterfrågan på mindre kemiska arbetsmiljörisker störst inom Träindustriavtalet; 11,7 procent anser att detta är en förbättring som är nödvändig för att förhindra arbetsrelaterade skador eller sjukdomar, vilket är en hög siffra i jämförelse med de andra avtalen.

Den vanligaste angivna förbättringen bland Skogsavtalets medlemmar 2016 var mer varierande arbetsuppgifter (ca 52 %), medan detta endast är den fjärde vanligaste angivna förbättringen i årets undersökning. Precis som för majoriteten av avtalen, är Skogsavtalets mest föreslagna förbättring mindre arbetsbelastning och stress, följt av bättre teknisk utrustning och mindre påfrestande arbetsställningar. Inom Träindustriavtalet är det i princip lika många medlemmar som anger mindre arbetsbelastning och stress som bättre teknisk utrustning (65,2 % respektive 65 %). Andelen för bättre teknisk utrustning har ökat med ungefär 22 procentenheter sedan den senaste undersökningen 2016, då det var runt 43 procent som angav detta som skadebekämpande förbättring.

**Diagram 25.** Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Virkesmätning

Till skillnad från de flesta andra avtalen är mindre arbetsbelastning och stress inte den vanligaste förbättringen inom Virkesmätningensavtalet. Här efterfrågas i första hand mer inflytande och mindre påfrestande arbetsställningar. Något som också är värt att notera är att andelen medlemmar som skulle vilja se bättre arbetstider är större inom Virkesmätningen (38,5 %) än inom något av de andra avtalen bortsett från Tidningsavtalet.

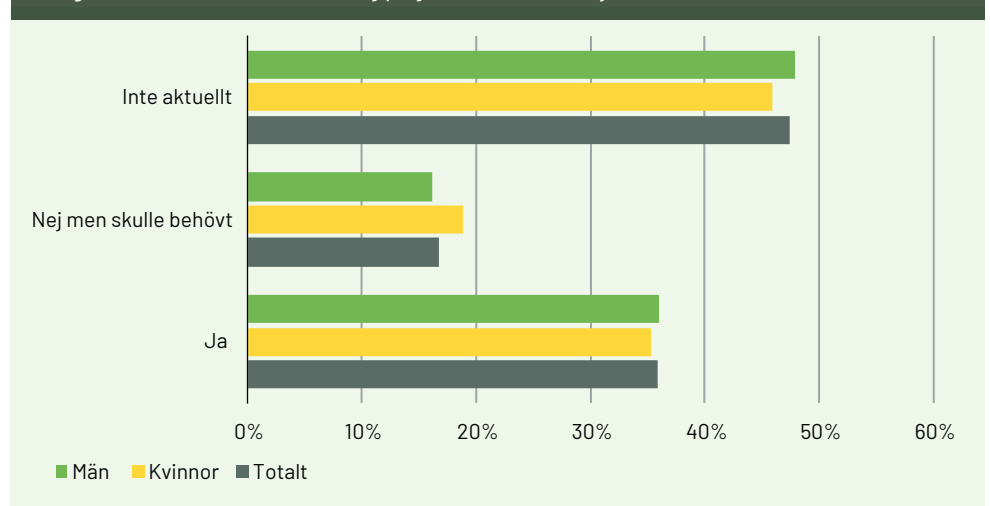
**Diagram 26.** Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Trävaruhandel

Alla svarande inom Trävaruhandeln anger att det behövs mer kunskap och utbildning för arbetsuppgifterna. En stor andel av medlemmarna anger också att skador och/eller sjukdomar hade kunnat förebyggas om arbetsbelastningen och stressen var lägre samt om ledarskapet och organiseringen av arbetsuppgifter var tydligare. Den minst angivna förbättringen inom Trävaruhandeln är minskade kemiska arbetsmiljörisiker (16,7 %), trots det är det den högsta andelen för det förbättringsalternativet jämfört med andra avtal.

## REHABILITERING

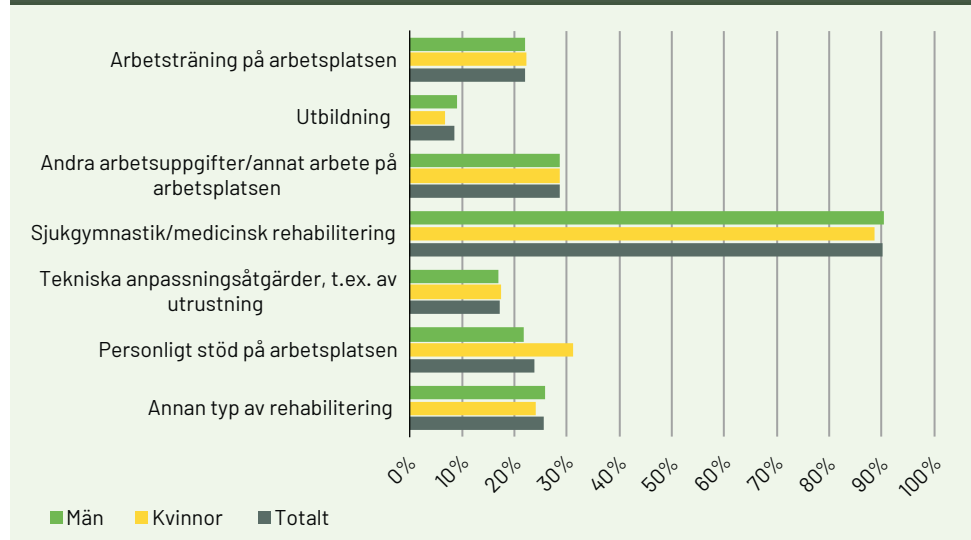
2023 års undersökning visar att 16,7 procent av alla medlemmar som har råkat ut för en arbetsrelaterad skada/sjukdom inte har fått rehabilitering även fast de skulle behövt. Andelen har gått upp sedan 2016 och 2009 års undersökningar då den låg på 14 procent. I de tidigare undersökningarna var dessutom andelen densamma för män och kvinnor, vilket inte stämmer längre. Årets undersökning visar att det är något vanligare bland kvinnor än män att inte ha fått rehabilitering fast de hade behövt (18,8 % respektive 16,1 %). Det är istället vanligare bland männen att rehabilitering bedöms vara inaktuellt. Totalt sett är det 35,8 procent som har fått rehabilitering. Högst andel obehandlade finns inom Virkesmättningsavtalet där 29,4 procent av de svarande angav att de inte har fått någon rehabilitering trots att de hade behövt. Denna andel är lägst inom Trävaruhandeln (10 %).

**Diagram 27.** Har du fått rehabilitering på grund av din skada/sjukdom?



## Vilken typ av rehabilitering ges?

**Diagram 28.** Andel medlemmar som har fått respektive typ av rehabilitering, totalt och uppdelat på kvinnor och män

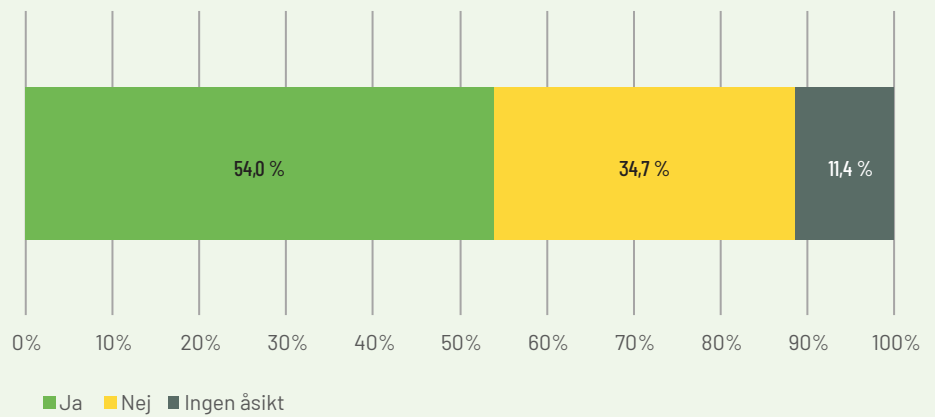


Den vanligaste rehabiliteringsformen vid arbetsskada är sjukgymnastik eller medicinsk behandling. 88,7 procent av kvinnorna och 90,5 procent av männen som har fått rehabilitering har erhållit dessa behandlingar, vilket är en blygsam ökning från 2016 års undersökning då motsvarande andelar var 86,2 procent respektive 89,2 procent. Lite mer än en fjärdedel (28,6 %) har tilldelats andra arbetsuppgifter eller annat arbete på arbetsplatsen, en andel som är densamma för både kvinnor och män. Störst könsskillnad är det för rehabiliteringstypen personligt stöd. Endast 21,9 procent av männen jämfört med 31,2 procent av kvinnorna anger att de har fått personligt stöd på arbetsplatsen som rehabilitering. Totalt sett är det 23,9 procent som har fått personligt stöd, en andel som har ökat markant sedan undersökningarna 2009 och 2016, då endast 10 procent svarade att de erhållit denna typ av rehabilitering. Används samma åldersurval som i de tidigare undersökningarna (45-59 år) på årets resultat är andelen ännu högre; 28,6 procent. Endast 8,5 procent anger att de har fått rehabilitering i form av utbildning, en andel som är något större för män än för kvinnor (9,0 % respektive 6,8 %).

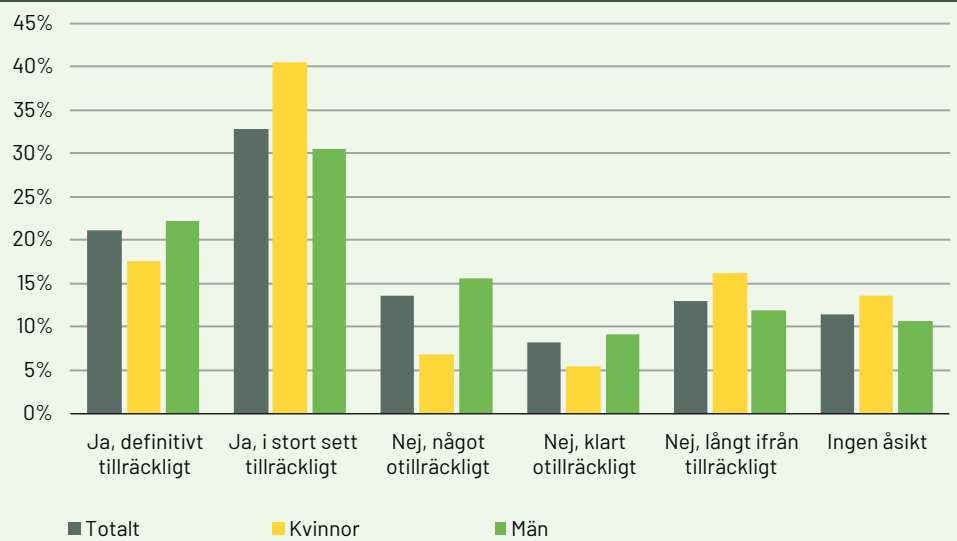
Sjukgymnastik eller medicinsk rehabilitering är vanligare bland äldre medlemmar. I ålderskategorin 61-65 år är det 96 procent av medlemmarna som anger att de har fått denna typ av rehabilitering jämfört med 75 procent i ålderskategorin 19-25 år. Samma sak ses för rehabiliteringstypen personligt stöd på arbetsplatsen. Den genomsnittliga andelen för de tre äldsta ålderskategorierna är 27,2 procent medan den för de tre yngsta är 10,6 procent.

## Upplevt stöd

**Diagram 29.** Har arbetsgivaren stöttat dig i din rehabilitering?



**Diagram 30.** Har arbetsgivaren stöttat dig i din rehabilitering? totalt och uppdelat på kvinnor och män



Av de medlemmar som har fått rehabilitering så anger 34,7 procent att det upplevda stödet från arbetsgivaren är otillräckligt i någon utsträckning. Detta är en ökning på ungefär två procentenheter sedan undersökningen 2016. I 2009 års undersökning var andelen 31 procent. Det är vanligare bland männen att uppleva ett bristfälligt stöd från arbetsgivaren. Bland männen tycker 36,6 procent att stödet i någon utsträckning är otillräckligt medan motsvarande siffra hos kvinnorna är 28,4 procent. Av de medlemmar som anser att stödet är långt ifrån tillräckligt är kvinnornas andel större än männens.



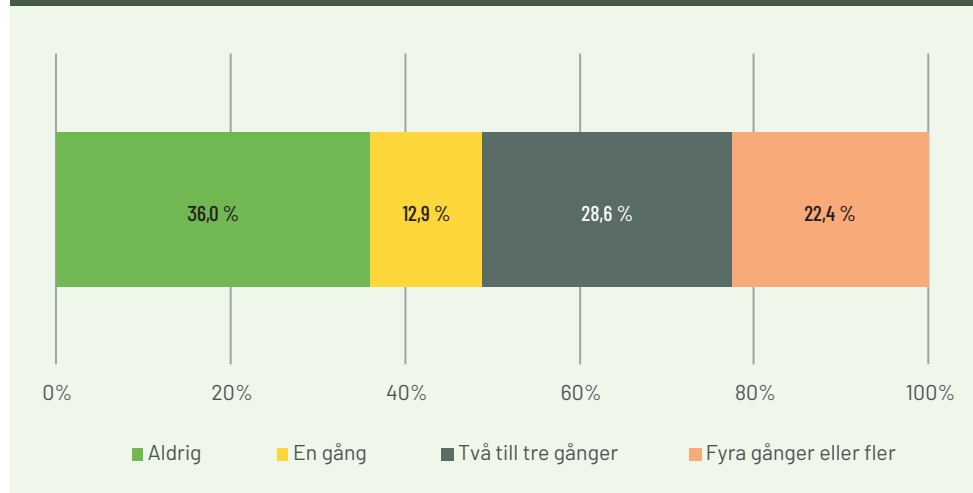




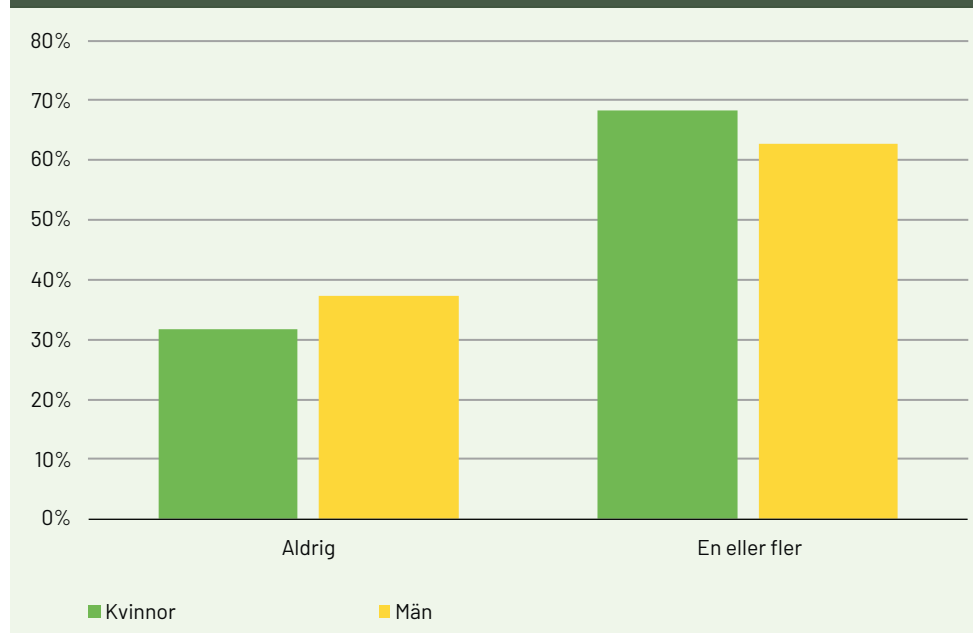
# SJUKNÄRVARO

Följande kapitel beskriver hur sjuknärvaron ser ut inom förbundet. Sjuknärvaro innebär att en person går till arbetet trots att hon bedömer att hon på grund av sitt hälsotillstånd borde vara sjukskriven. Det här kan vara kostsamt på flera sätt, både för företaget i form av produktivitet men framförallt för den enskilde individen. Arbetsplatser med hög sjuknärvaro tenderar även ha hög sjukfrånvaro och dessutom kan sjuknärvaro leda till framtida ohälsa för den som inte lyssnar till sitt hälsotillstånd.

**Diagram 31.** Hur många gånger under det senaste året har du gått till arbetet trots att du, med hänsyn till ditt hälsotillstånd, borde ha stannat hemma?



**Diagram 32.** Hur många gånger under det senaste året har du gått till arbetet trots att du, med hänsyn till ditt hälsotillstånd, borde ha stannat hemma? Uppdelat på kvinnor och män

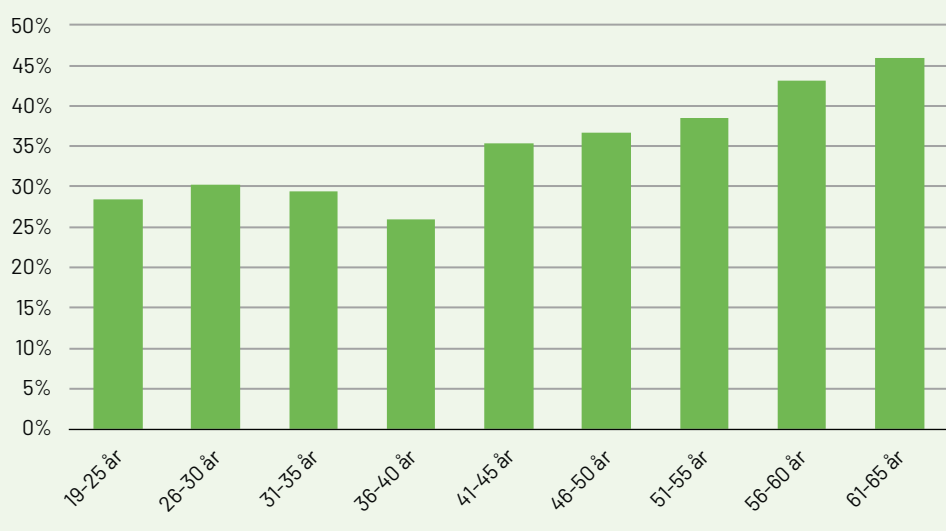


64 procent av GS medlemmar har under det senaste året gått till arbetet en eller flera gånger trots att de känt sig sjuka. Det är i princip lika stor andel som i 2016 års undersökning (63,2 %). En övervägande majoritet av dem har dessutom gjort det mer än en gång. Mer än var fjärde medlem har gått till arbetet två till tre gånger under det senaste året fastän de borde ha stannat hemma. En något mindre, fastän relativt stor, andel av medlemmarna har trotsat sitt hälsotillstånd och gått till arbetet fyra gånger eller fler (22,4 %).

Det är något vanligare för kvinnor än för män att gå till arbetet fastän de är sjuka. 68,4 procent av kvinnorna och 62,6 procent av männen har under det senaste året gått till arbetet en eller flera gånger trots att de borde ha stannat hemma.

Sett till branschskillnader visade det sig vara vanligast att gå till jobbet trots dåligt hälsotillstånd inom Trävaruhandeln och Tidning. Här svarade 71,7 procent respektive 67,5 procent att det skett en eller flera gånger under det senaste året. Det är värt att notera att Virkesmätningssavtalet hade högst andel medlemmar som svarade "aldrig" på frågan (50 %).

**Diagram 33.** Andel som "aldrig" har gått till jobbet det senaste året trots att de inte borde pga hälsotillstånd, per åldersgrupp



Det finns en tydlig positiv trend mellan att lyssna till sitt hälsotillstånd och ålder. Andelen som svarat "aldrig" på frågan om de under det senaste året gått till arbetet trots att de borde ha stannat hemma ökar med stigande ålder, d.v.s. GS medlemmars sjuknärvaro tenderar att minska med ålder.

Varför GS medlemmar väljer att jobba när de är sjuka framgår inte i denna undersökning. Det går dock att resonera på samma sätt som gjordes i de två tidigare undersökningarna. Det finns dels en ekonomisk aspekt med hänvisning främst till karensdagen och den ekonomiska förlust som uppstår därigenom, men det finns också en aspekt att medlemmarna kan välja att gå till arbetet för att inte utsätta arbetskamraterna för en ökad arbetsbelastning. Oavsett vad som ligger bakom är sjuknärvaron ett stort problem. Den kan leda till att fler på arbetsplatsen blir sjuka men också till att den med hög sjuknärvaro riskerar att bli långtidssjukskriven.

# FRISKVÅRD

Friskvård inbegriper aktiviteter som främjar anställdas fysiska och psykiska välbefinnande. Det kan handla om att de anställda mår bättre, är mindre stressade och presterar bättre. Det är inte helt ovanligt att arbetsgivare erbjuder någon typ av friskvård, såsom exempelvis friskvårdsbidrag eller friskvårdstimmar. Friskvård är erkänt som ett av de effektivaste sätten för en organisation att förbättra personalens hälsa, men är varken lagstadgat eller reglerat som skyldighet i centrala kollektivavtal, utan det är arbetsgivaren själv som avgör om det är något som ska erbjudas personalen. Däremot finns det som arbetsgivare mycket att vinna och dessutom är kostnader för friskvård avdragsgilla för företaget. På grund av att friskvården har så pass stora hälsofördelar, har det varit av intresse att utreda hur friskvårdsmöjligheterna ser ut på GS arbetsplatser. Det här kapitlet redogör för i vilken utsträckning friskvård erbjuds och används bland GS medlemmar, samt vilka anledningar som ligger bakom i de fall då den inte används.

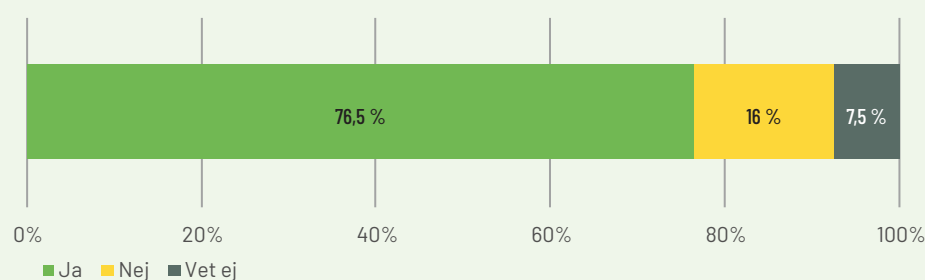
Drygt tre fjärdedelar av de svarande har en arbetsgivare som erbjuder någon typ av friskvård, resterande medlemmar saknar friskvårdsmöjligheter (16,0 %) eller vet inte om det finns några (7,5 %).

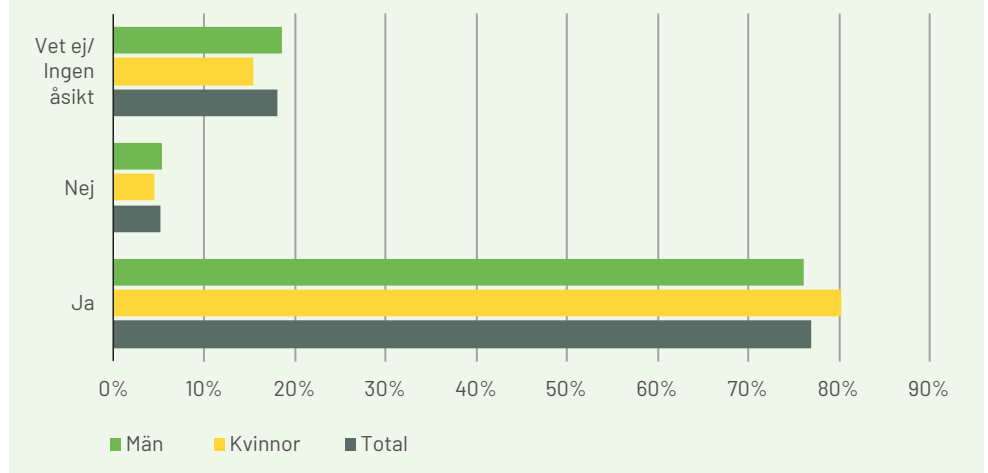
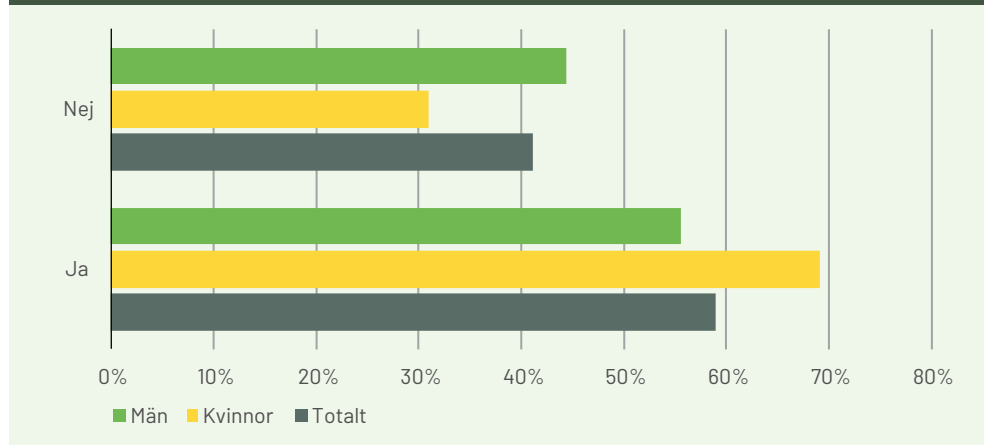
Av de som inte har tillgång till friskvård är det 76,9 procent som svarar att de hade önskat att det fanns på arbetsplatsen (se diagram 35). 18 procent svarar att de inte vet eller inte har någon åsikt och 5,1 procent svarar "nej" på frågan. Även om den inte är särskilt stor finns det en skillnad på mäns och kvinnors åsikter i frågan. Det är något vanligare bland kvinnorna än bland männen att önska friskvård på arbetsplatsen. 80,2 procent av kvinnorna och 76,1 procent av männen svarar "ja" på frågan.

Huruvida arbetsgivaren erbjuder sin personal friskvård skiljer sig mellan GS avtalsområden. Resultatet indikerar att friskvårdssatsningar är mest förekommande på arbetsplatser inom Virkesmättnings- och Förpackningsavtalet, här svarar 86,8 procent respektive 87,6 procent av medlemmarna att arbetsgivaren erbjuder någon form av friskvård. Andelen är utmärkande låg för Skogsavtalet, där endast 53,6 procent av medlemmarna anger att deras arbetsplats erbjuder friskvård.

Visste du att; om du skadar dig under friskvårdspasset kan det räknas som arbetsskada och du kan få rätt till ersättning? Ta därför reda på om det gäller i ditt fall.

**Diagram 34.** Erbjuder din arbetsgivare någon typ av friskvård?



**Diagram 35.** Om nej: Skulle du vilja att arbetsgivaren erbjuder friskvård?**Diagram 36.** Om Ja: Använder du någon av de friskvårdsmöjligheter som arbetsgivaren erbjuder?

Trots att någon typ av friskvård erbjuds på runt tre fjärdedelar av medlemmarnas arbetsplatser är det långt ifrån alla som använder den. Av de medlemmar som erbjuds friskvård är det endast 58,9 procent som utnyttjar den. Kvinnor är dock bättre på att utnyttja friskvården än män. 69,1 procent av kvinnorna och 55,6 procent av männen svarar att de använder sig av friskvård som erbjuds av arbetsgivaren.

**Tabell 10.** Anledning till varför medlemmarna inte använder friskvård som erbjuds, totalt och uppdelat kvinnor och män

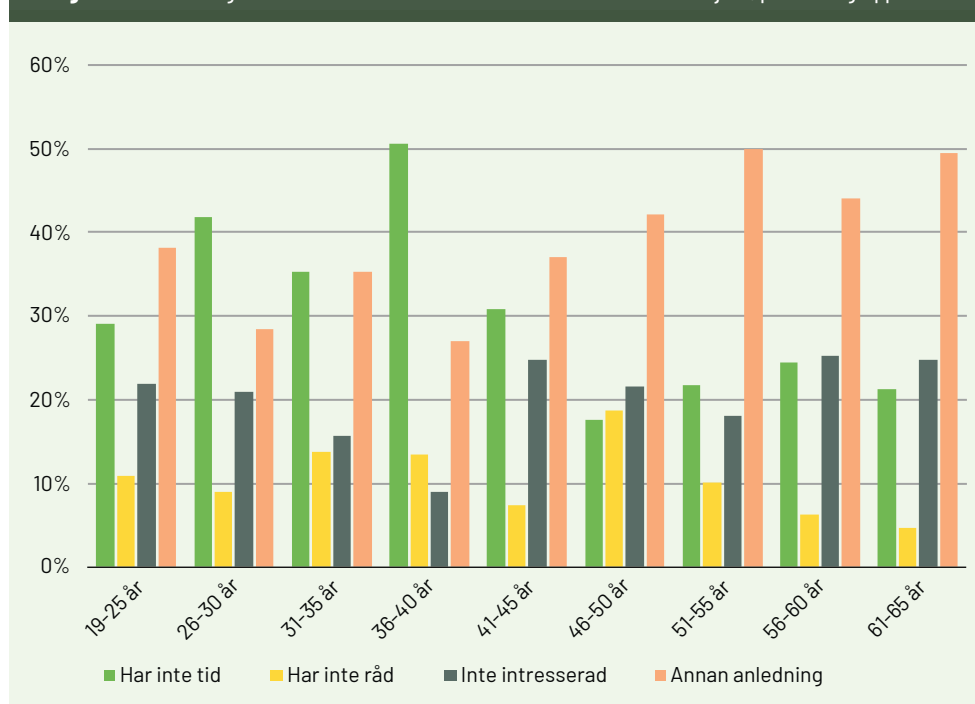
	Kvinnor	Män	Totalt
Har inte tid	26,6%	29,6%	29,1%
Har inte råd	11,4%	10,2%	10,4%
Inte intresserad	11,4%	22,0%	20,1%
Annan anledning	50,6%	38,2%	40,5%

De medlemmar som svarat att de inte använder erbjuden friskvård fick också svara på varför. 29,1 procent svarade att de inte har tid, 10,4 procent att de inte har råd, 20,1 procent att de inte är intresserade av friskvård och 40,5 procent svarar att de är på grund av annan anledning. Männerna verkar vara mindre intresserade av friskvård. Endast 11,4 procent av kvinnorna svarar att de är ointresserade medan motsvarande andel för männen är 22 procent.

Tyvärr ställdes ingen följdfråga till den relativt stora andelen medlemmar som angav att det finns en annan anledning till varför de inte använder arbetsplatsens friskvård. Det är möjligt att det skulle kunna handla om skador alternativt att de är osäkra på hur det funkar eller glömmar att utnyttja den. GS ämnar att i framtida undersökningar fråga vad för annan typ av anledning dessa medlemmar har till deras uteblivna friskvård.

Det finns ingen större skillnad på i vilken utsträckning de olika ålderskategorierna använder friskvård eller ej, däremot finns det en viss skillnad på de angivna anledningarna till de som inte utnyttjar friskvården. Tidsbrist som anledning var mycket vanligare för medlemmar i kategorierna 31-35 år, 36-40 år och 41-45 år än i de andra ålderskategorierna. Det var också en större andel medlemmar som svarade att det finns en annan anledning i de högre åldersgrupperna än de lägre.

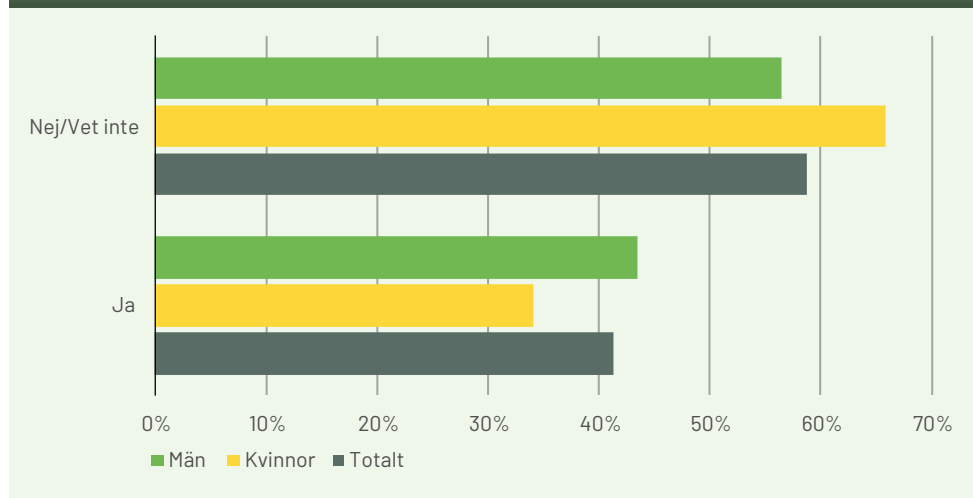
**Diagram 37.** Anledning till varför medlemmarna inte använder friskvård som erbjuds, per åldersgrupp





# PENSION

**Diagram 38.** Bedömer du att du som minst kommer kunna arbeta i ditt yrke fram till ordinarie pensionsålder? totalt uppdelat på kvinnor och män



I enkäten fick medlemmarna svara på hur länge de bedömer att de orkar arbeta i sitt yrke med hänvisning till ordinarie pensionsålder. Svaren presenteras i följande kapitel tillsammans med en redogörelse för hur medlemmarna ser på deltidspension.

Drygt en fjärdedel av medlemmarna, 26 procent, anger att de inte skulle kunna arbeta inom sitt yrke fram till ordinarie pensionsålder och ungefär en tredjedel, 32,4 procent, uppger att de inte vet. En knapp halv procent svarar att de på grund av sjukskrivning inte kommer att återgå i arbete. Resterande 41,3 procent bedömer att de kommer kunna arbeta inom sitt yrke fram till ordinarie pensionsåldern, d.v.s. endast var fjärde medlem.

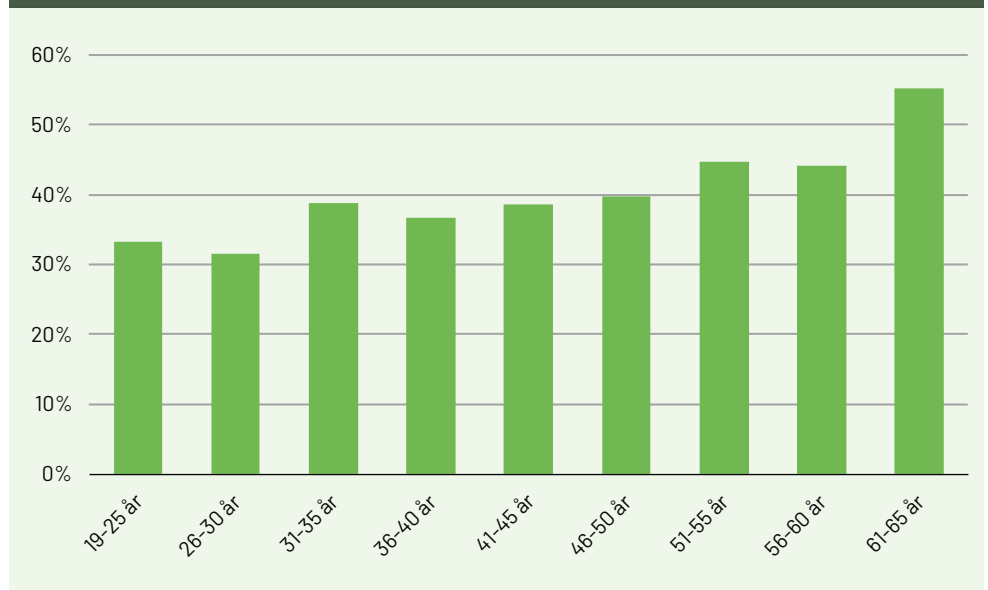
## Pensionsålder

Visste du att det inte finns någon fast pensionsålder i Sverige? Efter en höjning från och med i år (2023) varierar den nu mellan 61 och 68 år. Det är ditt födelseår som avgör i vilken ålder du som tidigast kommer kunna gå i pension och få pengar från det allmänna pensionssystemet.

För att ta hänsyn till den ökande medellivslängden i Sverige har riksdagen dessutom beslutat om en så kallad riktålder som införs från och med 2026. Riktåldern bestämmer hur gammal du behöver vara för att få de olika delarna inom det allmänna pensionssystemet.

**Läs mer om pensionsålder på  
Pensionsmyndighetens hemsida!  
[www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se)**

**Diagram 39.** Andel som tror att de minst kommer kunna arbeta i sitt yrke fram till ordinarie pensionsålder, per åldersgrupp



Andelen som tror sig kunna arbeta i sitt yrke fram till ordinarie pensionsålder är lägre i årets undersökning än motsvarande andel i 2016 års undersökning (52,7 %). Årets andel för de i samma åldersurval som 2016 (45-59 år) är 42,5 procent, ingen större skillnad jämfört med andelen för resterande åldrar. Studeras åldersvariationen kan det dock konstateras att tron om att kunna arbeta i sitt yrke fram till pensionsåldern är lägre i de yngre åldersgrupperna. Endast en tredjedel av medlemmarna som är 19-25 år bedömer att de som minst kommer kunna arbeta i deras yrke fram till ordinarie pensionsålder. Andelen ökar sedan trendmässigt med stigande ålder (se diagram 39).

Kvinnorna bedömer i lägre utsträckning än männen att de kommer kunna arbeta i sitt yrke fram till den ordinarie pensionsåldern. Endast 34,1 procent av kvinnorna och 43,5 procent av männen angav att de tror sig orka eller vara tillräckligt friska för att kunna arbeta i samma yrke fram till dess.

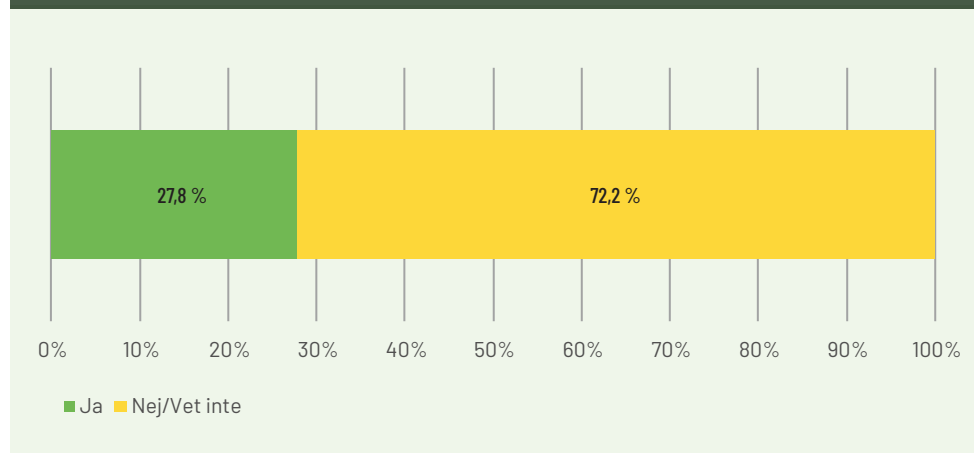
Störst andel medlemmar som tror sig kunna arbeta i sitt yrke fram till pensionsåldern eller längre har Infomedia (55,1 %) och Tidning (50,7 %). Det är värt att notera att medlemmarna inom Tidning var de som i lägst utsträckning bedömde att de skulle kunna arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern i 2016 års undersökning. Innan dess, i 2009 års undersökning, hade dock Tidningsavtalet högst andel av alla avtal. Infomedias utveckling är mer konstant. Precis som 2023 års resultat visar var Infomedia även i undersökningen 2016 det avtalsområde som i högst utsträckning bedömde att de skulle kunna jobba till ordinarie pensionsålder eller längre. Andelen låg då på 65,6 procent. 2023 års undersökning visar att andelen är lägst inom Stoppmöbelsindustriavtalet, där endast 23,8 procent av medlemmarna bedömer att det är troligt att de kommer kunna jobba fram till ordinarie pensionsålder.



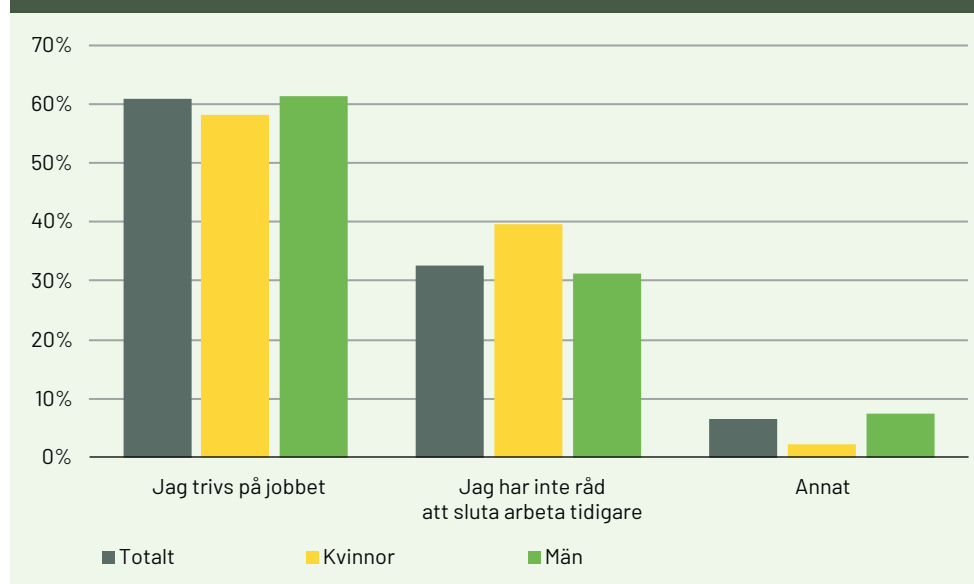
## ARBETA LÄNGRE ÄN PENSIONSÅLDERN? OCH VARFÖR?

Av de som svarade att de tror sig kunna arbeta till pensionsåldern ställdes också frågan om de bedömer att de kommer kunna arbeta längre än så. Om de svarade "ja" fick de även svara på varför de gör den bedömningen. Endast 27,8 procent av de som bedömer att de som minst kommer arbeta i sitt yrke fram till pensionsåldern tror sig även kunna arbeta längre än så. Den huvudsakliga anledningen till varför är att de medlemmarna trivs på jobbet (60,8 %) men en relativt stor andel (32,5 %) anger istället att det är på grund av att de inte har råd att sluta arbeta tidigare. Könsmässigt så är det vanligare bland kvinnor än män att fortsätta arbeta på grund av ekonomin.

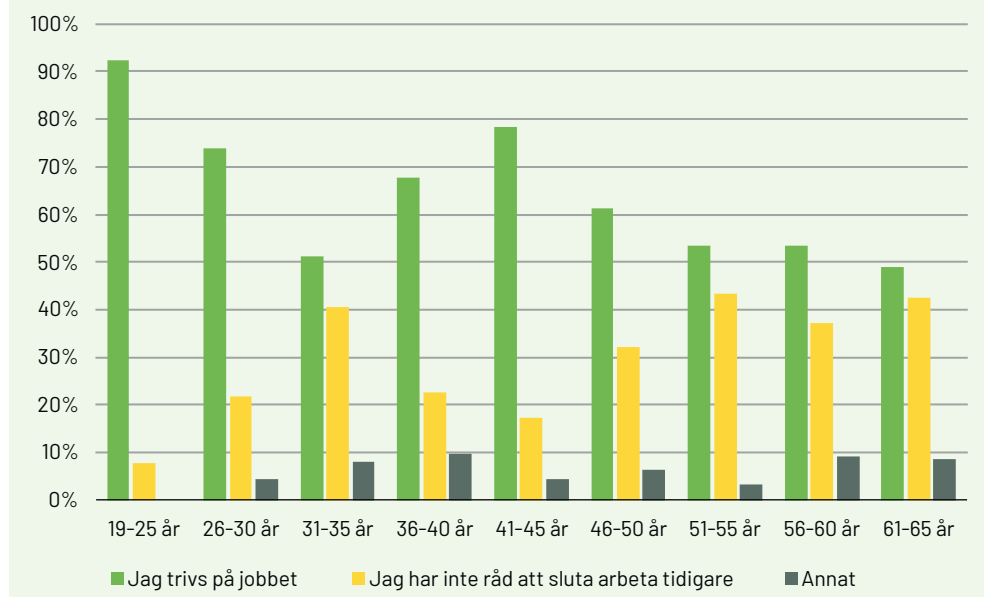
**Diagram 40.** Tror du att du kommer att arbeta längre än ordinarie pensionsålder?



**Diagram 41.** Om ja: Varför tror du att du kommer att arbeta längre än till pensionsåldern?



Jämförs svarsresultatet mellan olika åldrar uppdagas också en viss variation. I de yngsta ålderskategorierna är det en relativt liten andel som anger att de är på grund av ekonomiska skäl och en stor andel som istället svarar att det är på grund av att de trivs på jobbet. I de äldre ålderskategorierna är det desto vanligare att medlemmarna tror sig arbeta längre än pensionsåldern med anledning att de inte har råd att sluta arbeta tidigare.

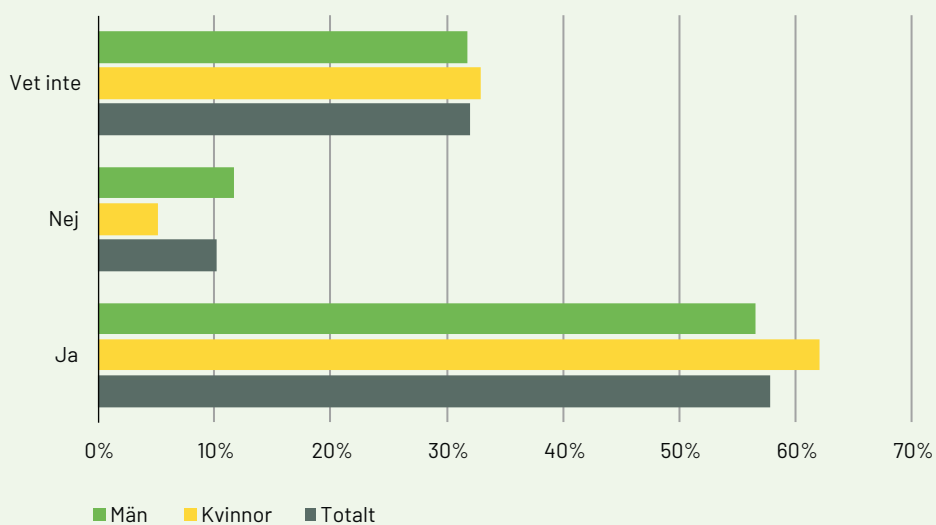
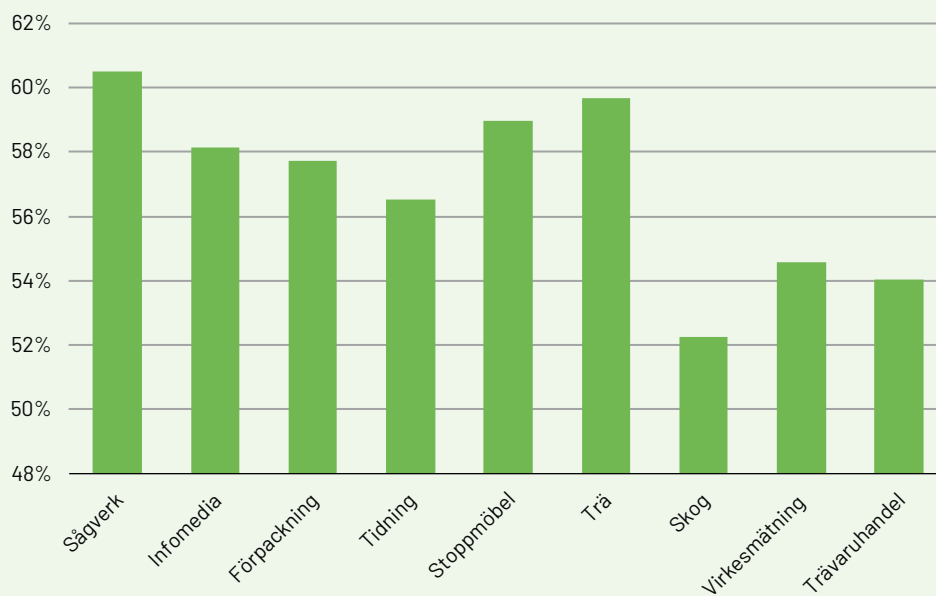
**Diagram 42.** Varför tror du att du kommer att arbeta längre än till pensionsåldern? Per åldersgrupp

## DELTIDSPENSION

Precis som 2016 års undersökning visade är deltidspensionen en viktig fråga för GS medlemmar. 57,8 procent av medlemmarna bedömer att de hade gått ned på deltid några år före pensionering om de hade fått möjligheten. Att andelen i årets undersökning är lägre än den var i 2016 års undersökning (65 %) är troligtvis på grund av åldersvariationen i frågan. Andelen som i år ställer sig positiv till deltidspension är störst bland medlemmarna som är 46-50 år (65,1 %) och 56-60 år (68,2 %). Används urvalet 45-59 år på årets resultat blir andelen större; 63,2 procent anger då att de hade gått ned i tid några år för pensionering om de hade getts möjligheten. Det här betyder att minskningen mellan undersökningarna är större på grund av att urvalen är olika.

Att vilja gå tidigare i pension på deltid är vanligare bland kvinnor än män. Av kvinnorna är det 62 procent som svarar att de hade gjort det om möjligheten hade funnits, vilket kan jämföras med männens siffra som ligger på 56,5 procent.

Uppdelat på bransch visar det sig att Sågverksavtalet har högst andel medlemmar som hade tillvaratagit deltidspension om möjlighet funnits. Här svarar 60,5 procent "ja" på frågan. Det avtalsområde som i minst utsträckning tror att de hade nyttjat deltidspensionen är Skogsavtalet (52,2 %).

**Diagram 43.** Hade du nyttjat deltidspension om du fick möjligheten?**Diagram 44.** Andel som hade utnyttjat deltidspension om de hade haft möjlighet, per bransch



# ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ

I det här kapitlet följer en fördjupning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Kapitlet inleds med en beskrivning av denna del av arbetsmiljön och fortsätter därefter med att presentera medlemmarnas svar angående bland annat återhämtning, arbetsbelastning, ledarskap och trygghet.

Till följd av Arbetsmiljöverkets nya arbetsmiljöföreskrift 2015:4 som hanterar organisatorisk och social arbetsmiljö blev det här ett stort fokus i GS arbetsmiljörapport som skrevs 2016. I år har detta fokus utökats. Organisatorisk och social arbetsmiljö benämndes tidigare psykosocial arbetsmiljö och omfattar det mesta av vår arbetsmiljö som inte är fysisk. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön beskrivs av Arbetsmiljöverket på följande sätt:

*”Den organisatoriska arbetsmiljön omfattar villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar; ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar.*

*Den sociala arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor”.*

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är något som under senare år har fått ta allt större plats i den allmänna diskussionen kring arbetsmiljö. En stor förklaring till detta är att det uppkommit forskning som visar att det finns ett starkt samband mellan sjukfrånvaro och arbetsplatsförhållanden som rör även den icke-fysiska arbetsmiljön, såsom exempelvis ledarskap, kommunikation och inflytande. Forskningen visar alltså att om de organisatoriska och sociala omständigheterna fungerar väl, så påverkas arbetsmiljön positivt vilket också i förlängningen ska ha en positiv inverkan på de anställdas sjukfrånvaro. Det kan även göra att attraktiviteten för yrket ökar.

Precis som den allmänna diskussionen har GS vidgat arbetsmiljöarbetet och inkluderat allt mer av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön år efter år, även om den fysiska arbetsmiljön fortsätter vara oerhört viktig. Det fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i 2016 års rapport har breddats i 2023 års undersökning genom att inkludera fler frågor som berör det arbetsmiljöområdet.

## TRIVSEL OCH ÅTERHÄMTNING

I stort sett är GS medlemmar nöjda med sitt arbete och sina kollegor. 86,6 procent instämmer helt eller delvis på påståendet om trivsel (se tabell 11). Inte långt ifrån hälften av alla medlemmar svarar dessutom helt instämmande. Det är ingen större skillnad på hur män och kvinnor har svarat på frågan men däremot finns det en viss skillnad mellan ålderskategorierna – de äldre medlemmarna instämmer helt i större utsträckning än de yngre. Sett till branschskillnader är Skogen det avtal med högst andel medlemmar som har svarat helt instämmande. Minst nöjda med arbete och kollegor är medlemmarna inom Sägverksavtalet, här svarar totalt 7,4 procent ”instämmer inte” eller ”instämmer inte alls”.

Skogsavtalet har även störst andel medlemmar som anger att de har de resurser och den kunskap som krävs för arbetet, annars är svaren likartade för resterande avtal.

Totalt sett är det nästintill hälften av medlemmarna som "instämmer helt" i frågan.

En stor andel av medlemmarna är också nöjda med de arbetstider de har idag. Mest nöjda är de inom Stoppmöbel och Infomedica. Tidningsavtalet är det avtal som instämmer allra minst angående arbetstiderna, här anger var femte medlem att de inte instämmer eller inte alls instämmer på att de har arbetstider som passar dem och deras liv. Sett till åldersskillnader är det kategorierna med medlemmar mellan 26 och 40 år som instämmer i minst utsträckning.

Tabell 11. Medlemmarna om trivsel och återhämtning, andel i %					
	Ja, instämmer helt	Ja, instämmer delvis	Varken eller	Nej, instämmer inte	Nej instämmer inte alls
Jag trivs med mitt arbete och mina kollegor	45,7	40,9	7,0	4,0	2,4
Jag har de resurser och den kunskap som behövs för att utföra mitt arbete	47,4	41,2	5,5	4,5	1,4
Jag har arbetstider som passar mig och mitt liv	52,9	31,9	5,9	6,6	2,7
Jag kan använda raster till att koppla av från arbetet	36,9	32,7	10,9	13,0	6,6
Jag får tillräckligt med sömn om nätterna	29,8	33,8	12,5	17,6	6,3
Utöver sömnen får jag tillräckligt med vila/avkoppling mellan arbetspassen	43,1	34,5	9,8	9,6	3,1

När det kommer till vila och återhämtning bland GS medlemmar så finns det stort utrymme för förbättring. Ungefär var tredje medlem är indifferent eller icke instämmande när det kommer till att raster kan användas till att koppla av från arbetet och desto fler till att de får tillräckligt med sömn om nätterna. Sömnen är ett stort problem för GS medlemmar då nästan var fjärde medlem anger att den är otillräcklig; 23,9 procent svarar "instämmer inte" eller "instämmer inte alls" och en relativt stor del svarar dessutom "varken eller". Virkesmätning, Förpackning och Sågverk är de avtal där sömnproblematiken är som störst. När det kommer till att koppla av på raster är icke-instämmandet störst inom Förpackning.

Angående sömnen finns det ingen större skillnad mellan kön eller ålder. Däremot finns det en könsbunden skillnad i frågan om avkopplande raster. Män instämmer helt i högre utsträckning än kvinnor kring påståendet att de kan använda rasterna till att koppla av.

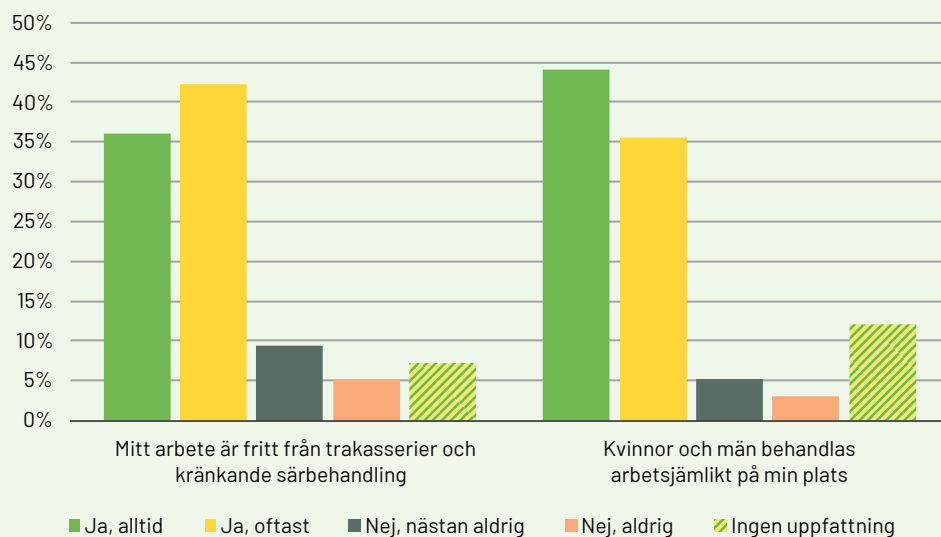
Utöver sömnen, som har visat sig vara ett problem, bedömer ändå de flesta att de får tillräckligt med vila/avkoppling mellan arbetspassen. 77,6 procent av medlemmarna instämmer helt eller delvis i frågan. Minst instämmande är medlemmarna inom Förpackning och mest instämmande är de inom Stoppmöbel. Det finns också en viss skillnad mellan olika åldersgrupper. Medlemmarna i de äldsta ålderskategorierna är de mest instämmande medan de medlemmar som är mellan 26 och 40 år instämmer i minst utsträckning. Det finns ingen könsbunden skillnad i frågan.

## HUR BEHANDLAS MEDLEMMARNA PÅ ARBETSPLATSEN?

Trots att en övervägande majoritet av medlemmarna anger att deras arbete är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling är det totalt 14,6 procent som svarar att den inte är, det är en siffra som borde vara noll. 9,4 procent och 5,2 procent av medlemmarna anger att deras arbetsplats nästan aldrig respektive aldrig är fri från trakasserier och kränkande särbehandling. Värst är det inom Trävaruhandeln där motsvarande andelar är 16,7 procent respektive 4,8 procent, här är det alltså var femte medlem som

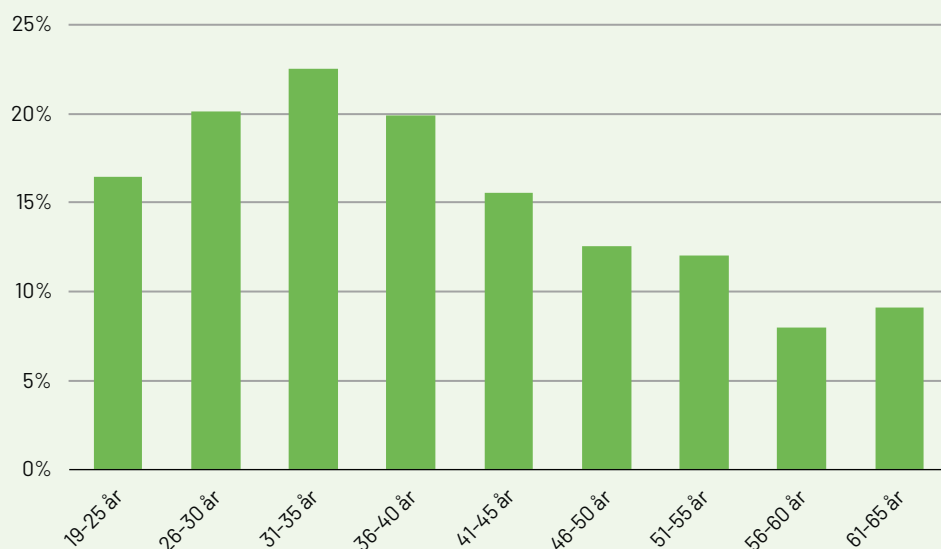
svarar att trakasserier och kränkande särbehandling är något som förekommer mer än sällan på deras arbetsplats. Högst andel medlemmar som svarar "aldrig", d.v.s. att detta är ständigt förekommande, har Förpackning (7,1 %). Trakasserier och kränkande särbehandling är minst förekommande inom Virkesmättningsavtalet, här svarar endast 5,9 procent "nästan aldrig" och det är inga medlemmar som svarar "aldrig".

**Diagram 45.** Medlemmarna om hur de behandlas på arbetsplatsen



Sett till åldersskillnader är det vanligare med trakasserier och kränkande särbehandling för de yngre medlemmarna. Bland medlemmarna i kategorin 31-35 år är det 22,5 procent som anger att deras arbete nästan aldrig eller aldrig är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling. Därefter minskar andelen för varje ålderskategori och för medlemmarna över 55 år ligger motsvarande andelar på under 10 procent.

**Diagram 46.** Andel medlemmar vars arbete drabbas av trakasserier och kränkade särbehandling, per åldersgrupp



Det finns också förbättringspotential för GS branscher när det kommer till jämlikhet. Även om resultatet här är något mer positivt än för ovan påstående är det fortfarande 8,2 procent av alla medlemmar som anger att kvinnor och män aldrig eller nästan aldrig behandlas jämlikt på deras arbetsplats. Mest ojämlikt tycks det vara inom Tidning där motsvarande andel är 12,9 procent. Inom Skog, som istället har en av de lägsta andelarna nej-svar, anger nästan 30 procent att de inte har någon uppfattning i påståendet om män och kvinnor behandlas lika. Förklaringen till att det är så många som inte har någon uppfattning är troligtvis att Skogsavtalet är GS minst jämlika avtalsområde sett till könsfördelning och möjligheterna till att bilda sig en uppfattning blir då begränsad. Inom Skogsindustrin arbetar endast 8 procent kvinnor<sup>4</sup> och det finns därmed säkerligen arbetsplatser som helt saknar kvinnliga medarbetare.

I frågan om jämlik behandling finns det även en viss åldersskillnad. De yngre medlemmarna svarar i större utsträckning nekande på att män och kvinnor behandlas jämlikt på deras arbetsplats. I de yngsta ålderskategorierna är det 9-13 procent som anger svaret "aldrig" eller "nästan aldrig", medan motsvarande andel för de äldsta medlemmarna är 5-7 procent.

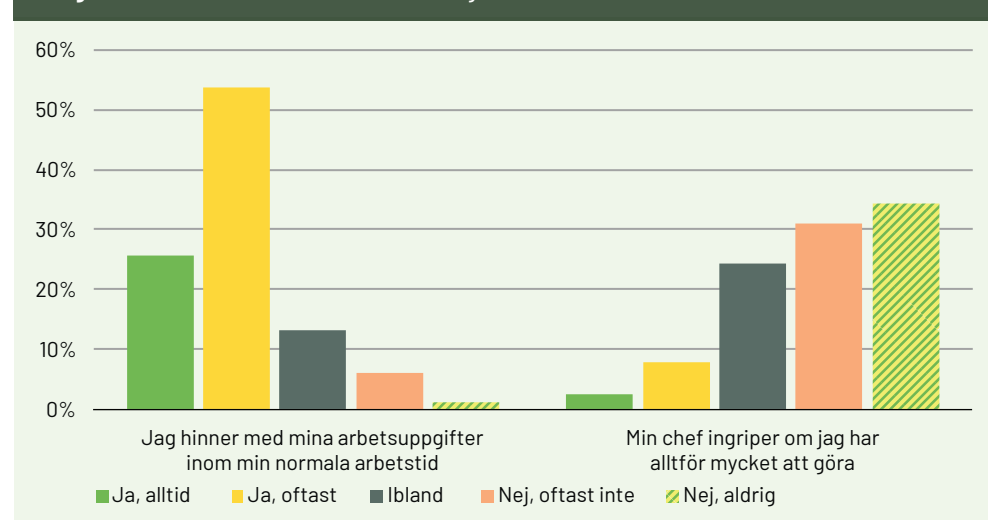
Det finns en viss skillnad mellan män och kvinnor i frågan om trakasserier och kränkningar. Det är endast en fjärdedel av kvinnorna som svarar att deras arbete alltid är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling. För män utgörs denna andel av 39,5 procent. Samma mönster visar sig också i frågan om jämlikhet på arbetsplatsen. 29,7 procent av kvinnorna och 48,6 procent av männen anser att kvinnor och män alltid behandlas jämlikt på deras arbetsplats.

## ARBETSBELASTNING

79,5 procent av medlemmarna anger att de alltid eller oftast hinner med sina arbetsuppgifter inom normal arbetstid. Det betyder att resterande femtedel av medlemmarna endast ibland, oftast inte eller aldrig gör det. Om urvalet begränsas till de som orsakats av arbetsskador/sjukdomar på grund av hög arbetsbelastning ökar denna andel till 30,6 procent.

Andelen som svarar att de alltid eller oftast hinner med sina arbetsuppgifter är minst inom Trävaruhandel. Högst är den inom Virkesmätning där motsvarande andel är 94,7 procent. Det finns ingen könsburen skillnad i frågan men däremot skiljer sig resultatet något mellan de olika åldersgrupperna. De äldre medlemmarna svarar instämmande i högre utsträckning än de yngre medlemmarna.

Diagram 47. Medlemmarna om arbetsbelastning





Det är en väldigt stor andel av GS medlemmar som vid hög arbetsbelastning upplever att de inte blir stöttade av deras chef. Var tredje medlem svarar "aldrig" på om deras chef ingriper om det blir alltför mycket att göra. Nästan lika stor andel svarar att chefen oftast inte avlastar och 24,2 procent svarar att det sker ibland. Endast en tiondel av alla medlemmar svarar att deras chef alltid eller oftast ingriper vid för hög arbetsbelastning.

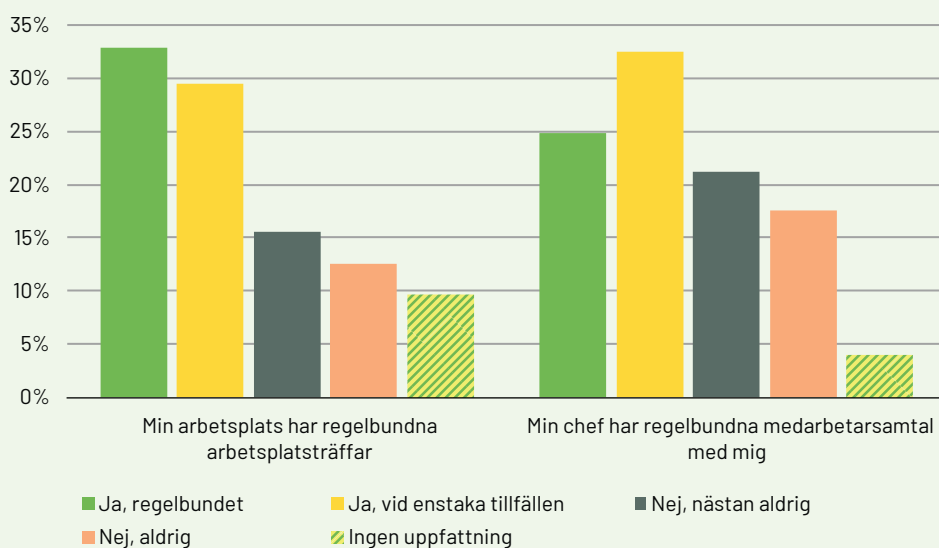
Det finns ingen större köns- eller åldersbaserad skillnad i frågan men däremot skiljer sig resultatet något mellan de olika avtalsområdena. Chefernas avlastningsstöd ser ut att vara sämst inom Förpackningsavtalet där hela 55 procent svarar att deras chef aldrig ingriper om de får för mycket att göra. Trots stora förbättringsmöjligheter även där är Skogen det avtalsområde med positivast resultat. Här svarar drygt 20 procent att deras chef alltid eller oftast ingriper, d.v.s. en dubbelt så stor andel som för alla branscher totalt. Lika stor andel av medlemmarna inom Skogsavtalet, 20 procent, anger att det aldrig sker.

## LEDARSKAP OCH KONFLIKTHANTERING

Regelbundna arbetsplatsträffar är ingen självklarhet för många av GS medlemmar. 28,1 procent anger att deras arbetsplats anordnar träffar "nästan aldrig" eller "aldrig". Möjligheten är även stor att många av de 9,7 procent som inte har någon uppfattning i frågan arbetar på arbetsplatser där detta inte är vanligt förekommande. Enligt undersökningen är det Stoppmöbel, Förpackning och Virkesmätning som har störst andel medlemmar som upplever en avsaknad av arbetsplatsträffar.

En stor andel av GS medlemmar upplever också en avsaknad av regelbundna medarbetarsamtal. Så mycket som 38,7 procent av medlemmarna svarar att de inte har regelbundna medarbetarsamtal med deras chef. 17,5 procent svarar dessutom "aldrig". Problemet visar sig vara störst inom Trävaruhandeln där varannan medlem svarar att de aldrig eller nästan aldrig har medarbetarsamtal med chefen. Procentuellt sett är medlemmarna inom Virkesmätningensavtalet de som känner denna avsaknad i minst utsträckning, här svarar var femte medlem att de aldrig eller nästan aldrig har regelbundna samtal med deras chef.

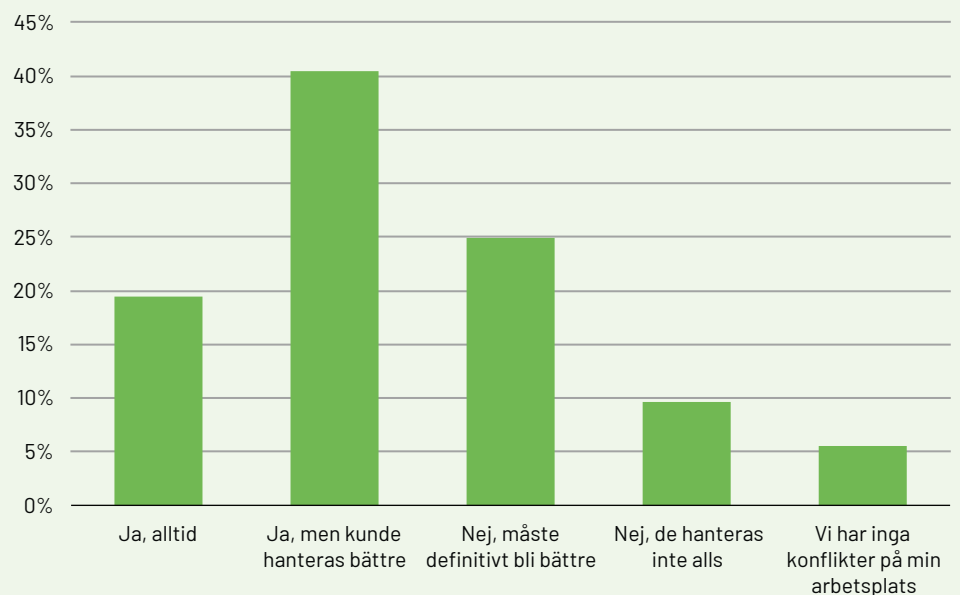
Diagram 48. Medlemmarna om ledarskap



Konflikter är en viktig aspekt i den sociala arbetsmiljön. Konflikter kan vara dränerande, inte minst för det personliga lidande konflikterna skapar utan också för att de påverkar organisationens effektivitet och lönsamhet. De flesta konflikter är inte personliga utan det ligger oftast något annat organisatoriskt problem bakom och ofta kan en liten konflikt som inte blir löst växa till ett större problem. Faktum är att få arbetsplatser är förskonade från konflikter och det är därför viktigt att det finns kunskap och beredskap att hantera konflikterna på bästa sätt.

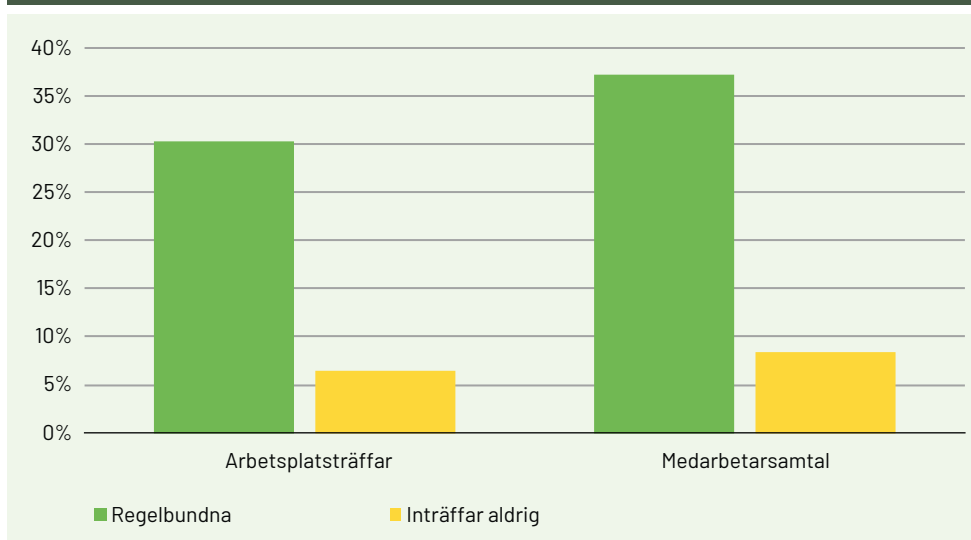
Årets resultat visar att endast 5,6 procent av medlemmarna upplever att deras arbetsplatser är fria från konflikter. Vidare är det endast var femte medlem som upplever att arbetsplatsens konflikthantering är fullt tillfredställande. Sett till branschskillnader är Skogsavtalet den bransch där medlemmarna är mest nöjda med hur konflikter hanteras. 34,8 procent av Skogens medlemmar anger att konflikter alltid hanteras på ett bra sätt på deras arbetsplats. Skogen är även det avtalsområde som, tillsammans med Virkesmätningen, har störst andel medlemmar som anger att arbetsplatsen är fri från konflikter (12 %). Minst tillfredställande är konflikthanteringen inom Tidnings- och Träavtalet. Här svarar endast 15,5 procent respektive 16,4 procent av våra medlemmar att arbetsplatsens konflikter alltid hanteras väl.

**Diagram 49.** Hanteras konflikterna på din arbetsplats på ett bra sätt?



Generellt sett upplever män arbetsplatsens konflikthantering bättre än vad kvinnor gör. Andelen kvinnor som svarar att konflikter alltid hanteras väl är 13 procent medan motsvarande siffra för männen är 21,5 procent. I konflikthanteringsfrågan finns det däremot ingen strukturell skillnad mellan åldersgrupperna.

**Diagram 50.** Andel som anger att deras arbetsplats "alltid" hanterar konflikter på ett bra sätt uppdelat på om arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal sker regelbundet eller ej



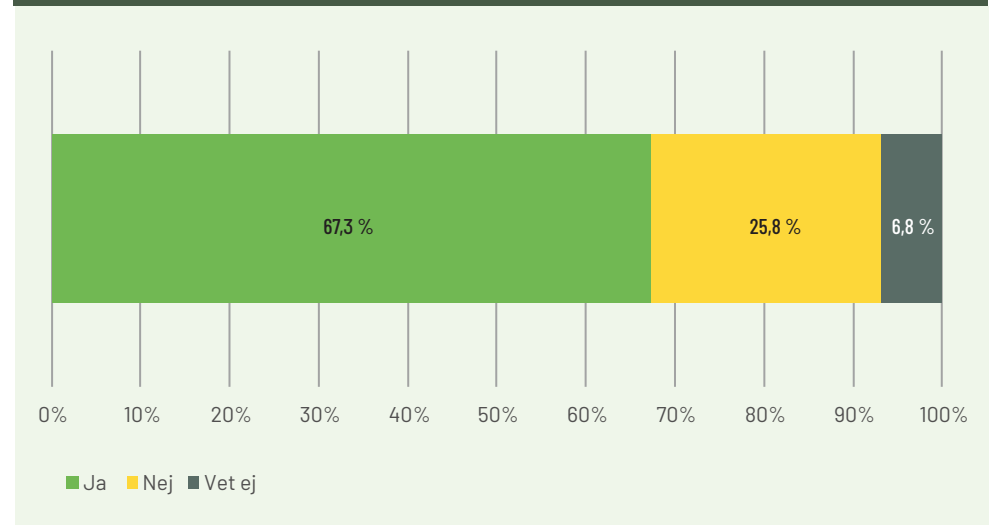
Att så tidigt som möjligt identifiera frågor och önskemål är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga konflikter. Ett tillvägagångssätt för att lyckas bättre i detta arbete är att anordna regelbundna avstämningar, exempelvis i form av arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Undersökningen 2023 visar just detta, att det finns ett tydligt samband mellan regelbundna arbetsplatsbesök/medarbetarsamtal och konflikthantering. Diagram 50 visar andelen medlemmar som anger att arbetsplatskonflikterna "alltid" hanteras på ett bra sätt beroende på om arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal sker regelbundet eller aldrig.<sup>5</sup> Resultatet visar tydligt att andelen som upplever tillfredställande konflikthantering stiger markant om arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal sker regelbundet jämfört med aldrig. Sett till alla medlemmar totalt är andelen som anger att arbetsplatskonflikterna alltid hanteras på ett bra sätt 19,4 procent. Denna andel stiger till 30,3 respektive 37,2 procent om man begränsar urvalsgruppen till endast medlemmar som har regelbundna arbetsplatsträffar respektive medarbetarsamtal.

<sup>5</sup> Staplarna i diagram 50 är begränsade till att endast innefatta de grupper av medlemmar som själva har svarat att de har arbetsplatsträffar respektive medarbetarsamtal regelbundet eller aldrig.

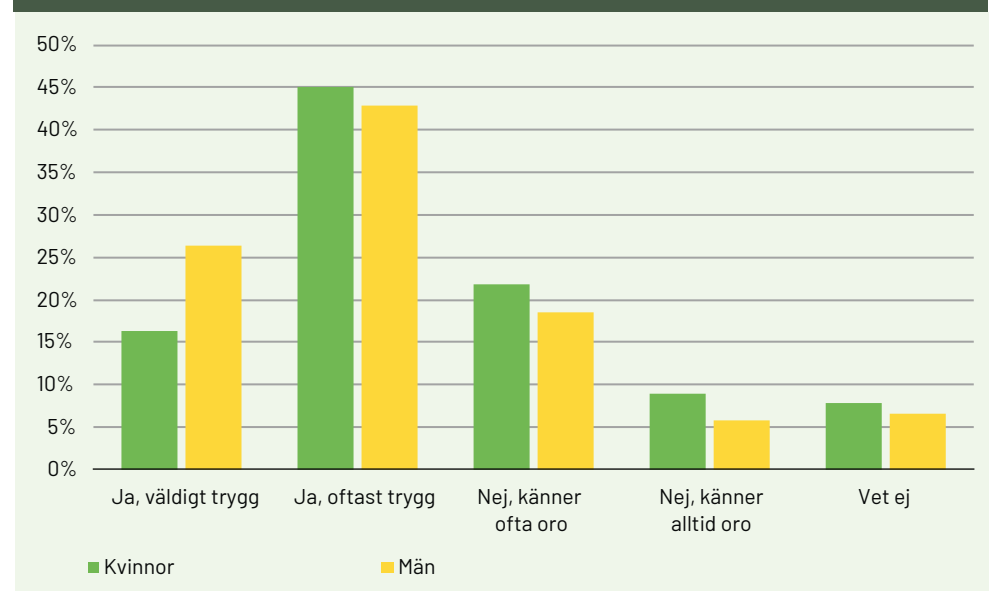
## TRYGGHET

Att känna sig trygg inför framtiden är också viktigt för att må bra. Att känna oro inför framtiden rörande anställning och arbetsplats är dessvärre vanligt för GS medlemmar. Var tredje medlem anger att de inte känner sig trygga inför framtiden på arbetsplatsen eller att de är osäkra. 19,4 procent utgör de som ofta känner oro och 6,6 procent de som alltid känner oro. Resultatet visar att männen känner sig mer trygga än vad kvinnorna gör. Andelen som svarar "väldigt trygg" är 26,4 procent för männen medan den för kvinnorna är 16,3 procent. Kvinnornas andelar är istället större än männens i alla andra svarsalternativ.

**Diagram 51.** Känner du dig trygg inför framtiden på din arbetsplats?

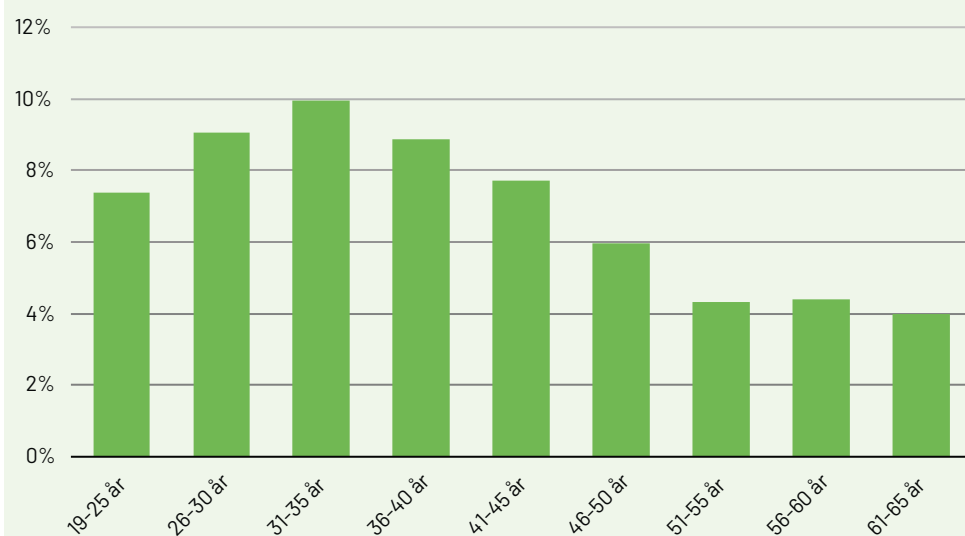


**Diagram 52.** Känner du dig trygg inför framtiden på din arbetsplats? Uppdelat på kvinnor och män



I vilken utsträckning medlemmarna känner oro beror också på ålder. Det är vanligare att känna stark oro inför framtiden bland de yngre medlemmarna. Andelen medlemmar som anger att de alltid känner oro ligger mellan 7 och 10 procent för de lägre åldersgrupperna medan andelen för de högsta åldersgrupperna ligger på drygt 4 procent. Oron varierar även mellan olika branscher. De medlemmar som känner mest oro arbetar inom Virkesmätning och Tidning. Här svarar 14,3 procent respektive 10,8 procent att de alltid känner oro inför framtiden på sin arbetsplats. Stoppmöbel och Skog är de som känner minst oro. Här är motsvarande andelar 2,1 procent och 3,5 procent.

**Diagram 53.** Andel som alltid känner oro inför framtiden, per åldersgrupp

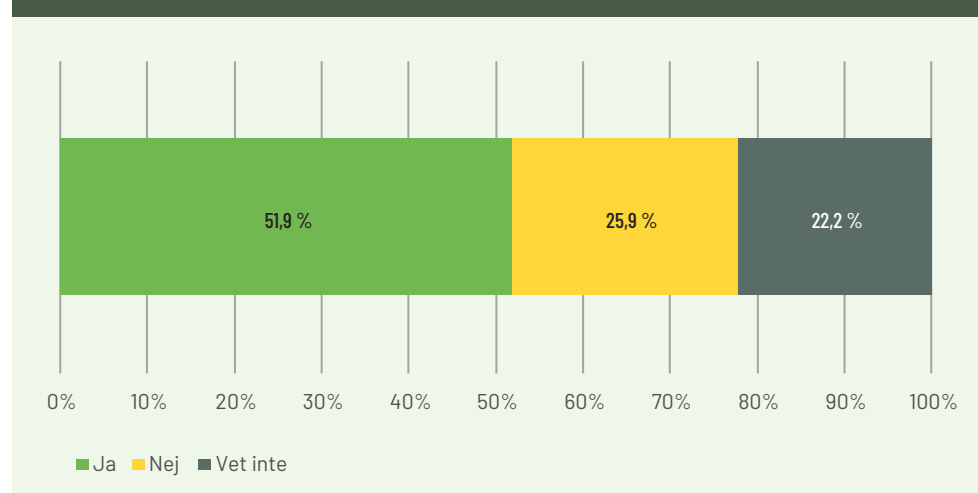




# SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

Det är arbetsgivaren som är ytterst ansvarig över arbetsmiljön på arbetsplatsen och är därför skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Det här betyder att arbetsgivaren ska ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete innebär bland annat att arbetsgivaren, tillsammans med arbetsplatsens skyddsombud, regelbundet undersöker arbetsförhållandena och bedömer riskerna för ohälsa eller olycksfall i arbetet samt att arbetsgivaren omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, genomför nödvändiga åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall. Detta kapitel redogör för hur medlemmarna har svarat i frågan om det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplatser.

**Diagram 54.** Pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?



Endast 51,9 procent av medlemmarna svarar att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen där de jobbar. Var fjärde medlem anger att det inte finns något systematiskt arbetsmiljöarbete och nästan lika många, 22,2 procent, vet inte om det finns. Att endast strax över hälften av de svarande bekräftar att arbetsplatsen utför ett systematiskt arbetsmiljöarbete är långt ifrån hur det borde se ut. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är obligatoriskt och vad Arbetsmiljöverket kallar "en lagstadgad verktygslåda".

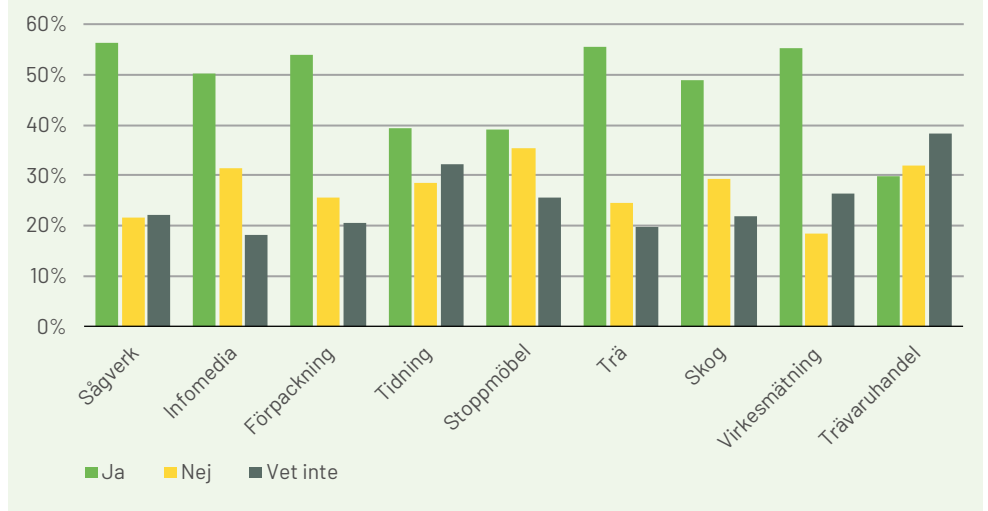
**Diagram 55.** Pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats? Per avtalsområde

Diagram 55 redogör hur medlemmarna har svarat på frågan fördelat på GS olika avtalsområden. Högst andelar medlemmar som svarar "nej" finns inom Stoppmöbelavtalet (35,3%). Motsvarande andel är även hög för Trävaruhandeln (31,9%) som dessutom har en stor andel medlemmar som svarar att de inte vet om det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats.



## Tabellförteckning

Tabell 1. Skillnader i underlag i GS arbetsmiljöundersökningar .....	9
Tabell 2. Respondenternas åldersfördelning .....	10
Tabell 3. Andel som har besvär kvar sedan de drabbats av skada/sjukdom, per åldersgrupp .....	18
Tabell 4. Andel arbetsolyckor och arbetssjukdomar totalt .....	19
Tabell 5. Andel per typ av skada/sjukdom, uppdelat på kvinnor och män .....	20
Tabell 6. Typ av skada/sjukdom, per avtalsområde 2023 (2016), andel i % .....	21
Tabell 7. Orsaker som medför skada/sjukdom uppdelat på kvinnor och män 2023 (2016), andel i % .....	22
Tabell 8. Orsaker som medför skada/sjukdom per avtalsområde 2023 (2016), andel i % .....	24
Tabell 9. Är din skada anmäld? per avtalsområde 2023 (2016), andel i % .....	26
Tabell 10. Anledning till varför medlemmarna inte använder friskvård som erbjuds, totalt och uppdelat kvinnor och män .....	44
Tabell 11. Medlemmarna om trivsel och återhämtning, andel i % .....	54

## Diagramförteckning

Diagram 1. Könsfördelning .....	10
Diagram 2. Andel respondenter per avdelning .....	11
Diagram 3. Andel respondenter med respektive erfarenhet i branschen .....	11
Diagram 4. Andel som har varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna .....	13
Diagram 5. Andel sjukskrivningar senaste 12 månaderna, per avtalsområde .....	14
Diagram 6. Andel medlemmar som under de senaste 12 månaderna varit sjukskrivna på grund av .....	14
Diagram 7. Andel som har drabbats av arbetsrelaterade skador/sjukdomar .....	17
Diagram 8. Andel som har besvär kvar av de som har drabbats av skada eller sjukdom. Uppdelat på ålder .....	18
Diagram 9. Andel arbetsskador/-olycksfall respektive arbetssjukdomar, uppdelat på kvinnor och män .....	19
Diagram 10. Andel som drabbats av stressrelaterad sjukdom, per åldersgrupp .....	20
Diagram 11. Andel som anger att mobbing/trakasserier och kyla/hetta helt eller delvis orsakat skada eller sjukdom, per åldersgrupp .....	23
Diagram 12. Andel som anger att mobbing/trakasserier och kyla/hetta helt eller delvis orsakat skada/sjukdom, olika urvalsgrupper .....	23
Diagram 13. Är din skada anmäld? .....	25
Diagram 14. Varför har du inte anmält skadan? .....	26
Diagram 15. Har det skett några förbättringar av din arbetsmiljö som en följd att du drabbats av sjukdom/skada? .....	27
Diagram 16. Andel medlemmar som föreslår respektive förbättring, uppdelat på kvinnor och män .....	28
Diagram 17. Mer varierade uppgifter och bättre teknisk utrustning, genomsnittlig andel uppdelat på yngsta och äldsta medlemmarna .....	29
Diagram 19. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Infomedia .....	31
Diagram 22. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Stoppmöbel .....	33
Diagram 25. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Virkesmätning .....	35
Diagram 27. Har du fått rehabilitering på grund av din skada/sjukdom? .....	36
Diagram 28. Andel medlemmar som har fått respektive typ av rehabilitering, totalt och uppdelat på kvinnor och män .....	37
Diagram 29. Har arbetsgivaren stöttat dig i din rehabilitering? .....	38
Diagram 30. Har arbetsgivaren stöttat dig i din rehabilitering? totalt och uppdelat på kvinnor och män .....	38
Diagram 31. Hur många gånger under det senaste året har du gått till arbetet trots att du, med hänsyn till ditt hälsotillstånd, borde ha stannat hemma? .....	41
Diagram 32. Hur många gånger under det senaste året har du gått till arbetet trots att du, med hänsyn till ditt hälsotillstånd, borde ha stannat hemma? Uppdelat på kvinnor och män .....	41
Diagram 33. Andel som "aldrig" har gått till jobbet det senaste året trots att de inte borde pga hälsotillstånd, per åldersgrupp .....	42
Diagram 34. Erbjuder din arbetsgivare någon typ av friskvård? .....	43
Diagram 35. Om nej: Skulle du vilja att arbetsgivaren erbjuder friskvård? .....	44

Diagram 36. Om Ja: Använder du någon av de friskvårdsmöjligheter som arbetsgivaren erbjuder?.....	44
Diagram 37. Anledning till varför medlemmarna inte använder friskvård som erbjuds, per åldersgrupp.....	45
Diagram 38. Bedömer du att du som minst kommer kunna arbeta i ditt yrke fram till ordinarie pensionsålder? totalt uppdelat på kvinnor och män .....	47
Diagram 39. Andel som tror att de minst kommer kunna arbeta i sitt yrke fram till ordinarie pensionsålder, per åldersgrupp.....	48
Diagram 40. Tror du att du kommer att arbeta längre än ordinarie pensionsålder?.....	49
Diagram 41. Om ja: Varför tror du att du kommer att arbeta längre än till pensionsåldern?.....	49
Diagram 42. Varför tror du att du kommer att arbeta längre än till pensionsåldern? Per åldersgrupp .....	50
Diagram 43. Hade du nyttjat deltidspension om du fick möjligheten?.....	51
Diagram 44. Andel som hade utnyttjat deltidspension om de hade haft möjlighet, per bransch .....	51
Diagram 45. Medlemmarna om hur de behandlas på arbetsplatsen.....	55
Diagram 46. Andel medlemmar vars arbete drabbas av trakasserier och kränkade särbehandling, per åldersgrupp .....	55
Diagram 47. Medlemmarna om arbetsbelastning .....	56
Diagram 48. Medlemmarna om ledarskap .....	57
Diagram 49. Hanteras konflikterna på din arbetsplats på ett bra sätt? .....	58
Diagram 50. Andel som anger att deras arbetsplats "alltid" hanterar konflikter på ett bra sätt uppdelat på om arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal sker regelbundet eller ej .....	59
Diagram 51. Känner du dig trygg inför framtiden på din arbetsplats? .....	60
Diagram 52. Känner du dig trygg inför framtiden på din arbetsplats? Uppdelat på kvinnor och män .....	60
Diagram 53. Andel som alltid känner oro inför framtiden, per åldersgrupp .....	61
Diagram 54. Pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats? .....	63
Diagram 55. Pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats? Per avtalsområde .....	64





**GS-facket**

Box 1152, 111 81 Stockholm  
Telefon 010-470 83 00  
Hemsida: [www.gsfacket.se](http://www.gsfacket.se)  
E-postadress: [kontakt@gsfacket.se](mailto:kontakt@gsfacket.se)