

ARBETSMILJÖ- RAPPORT



2025



INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	4
UNDERSÖKNINGENS UNDERLAG OCH GENOMFÖRANDE	7
Respondenter	
Begreppsbeskrivning	
SJUKSKRIVNINGAR	11
ARBETSRELATERADE SKADOR OCH SJUKDOMAR	14
Skador per avtalsområde	
Vilka skador drabbas medlemmarna av?	
Vilka orsaker ligger bakom arbetsskadorna?	
Arbetsskadeanmälan	
Förbättringar som kan förhindra arbetsskador	
Rehabilitering	
SJUKNÄRVARO	39
FRISKVÅRD	42
PENSION	46
Deltidspension	
ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ	52
Trivsel och återhämtning	
Hur behandlas medlemmarna på arbetsplatsen?	
Arbetsbelastning	
Ledarskap och konflikthantering	
Trygghet	
SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE	63

Vi reserverar oss för eventuella fel, samt förändringar som sker efter det att denna rapport utgivits.
2025 års arbetsmiljörapport är framtagen av Karin Ewelönn, 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.

FÖRORD

ARBETSMILJÖRAPPORT 2025

Ett hållbart arbetsliv förutsätter ett systematiskt arbetsmiljöarbete med ett ständigt förbättringsarbete där risker identifieras, åtgärdas och följs upp. Tyvärr visar resultaten i årets rapport att många arbetsplatser fortfarande saknar just detta. När det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar blir konsekvenserna alltför tydliga: fler olyckor, högre sjukfrånvaro och en arbetsmiljö som sliter mer än den håller.

I 2025 års arbetsmiljörapport blir det också uppenbart att skillnaderna mellan kvinnor och män består, och i vissa fall ökar. Kvinnor inom våra avtalsområden upplever oftare psykisk ohälsa, stress och bristande stöd från arbetsledning. Männen drabbas i högre grad av olyckor och fysiska skador, men kvinnorna betalar ett lika högt pris i form av långvarig belastning och psykisk utmattning. Vi behöver växla upp arbetet för ett jämlikt arbetsliv och värdighet på jobbet.

Lika allvarlig är den växande höga arbetsbelastningen som medlemmarna vittnar om. Kraven på effektivitet och tempo har nått en nivå som helt enkelt inte är rimlig. När produktionen alltid ska gå snabbare, när återhämtningen krymper och allt färre orkar jobba till pension då har vi passerat gränsen för vad som är ett hållbart arbetsliv. Den här utvecklingen måste brytas.

Tyvärr märker vi att det går åt fel håll, både på arbetsplatserna och politiskt. Skyddsombuden behöver stöd från såväl arbetskamrater som politiken. Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver prioriteras, karensavdraget slopas och pensionssystemet bli mer rättvist.

Kort och gott: arbetsmiljöarbetet är en facklig kärnfråga. GS-facket kommer fortsätta att stå upp för det systematiska arbetsmiljöarbetet, för våra skyddsombuds rätt att verka och för varje medlems rätt till ett tryggt, jämställt och mänskligt arbetsliv.

Alla ska kunna komma hem från jobbet och orka hela vägen till pension.

Madelene Engman

Avtalssekreterare GS-facket

SAMMANFATTNING

Årets arbetsmiljörapport presenterar en omfattande bedömning av arbetsmiljön inom GS-fackets avtalsområden och identifierar viktiga aspekter som påverkar medlemmarnas välbefinnande och arbetsprestation. Arbetsmiljön har en 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 inom GS avtalsområden förbättrar vi arbetet 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 GS 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 om 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 (2009, 2016, 2023) och jämförelser görs med rapporten från 2023.

Årets arbetsmiljörapport bygger på en enkätundersökning bland 20 701 medlemmar inom GS avtalsområden, varav 2 864 svarade. Resultaten visar att arbetsrelaterade skador, sjukdomar och sjukskrivningar fortsatt utgör ett betydande problem inom förbundets avtalsområden, även om vissa förbättringar skett sedan 2023 års undersökning.

Närmare 40 procent av medlemmarna anger att de har drabbats av en arbetsrelaterad skada eller sjukdom. Det är dessutom vanligt att besvären kvarstår under en längre tid, framförallt för de äldre medlemmarna. Bland förbundets avtalsområden är det Sågverksavtalet som fortsatt har högst andel skadedrabbade medlemmar. Undersökningen visar även att olycksfall fortsättningsvis är vanligare än sjukdomar.

Förekomsten av skador och sjukdomar varierar mellan avtalsområden, men flera återkommande mönster kan identifieras. De vanligaste typerna av skador är rygg- och nackrelaterade skador, ledsjukdomar/skador samt kläm- och skärskador. Psykisk ohälsa och stressrelaterade sjukdomar ökar tydligt, särskilt inom avtalen Träindustri och Skog. Könsskillnaderna visar att män i större utsträckning drabbas av fysiska skador medan kvinnor oftare drabbas av psykiska och stressrelaterade sjukdomar. Stressrelaterade besvär bland kvinnor har ökat markant sedan 2023. Yngre medlemmar, särskilt i åldern 31–35 år, uppger oftare stress och psykisk ohälsa, medan äldre medlemmar (56 år och uppåt) i större utsträckning har ihållande fysiska besvär.

Den mest framträdande orsaken till arbetsrelaterade skador och sjukdomar är hög arbetsbelastning, som anges i nära 65 procent av fallen. Andra vanliga orsaker är maskinarbete och bristande teknisk utrustning, belastningsskador, organisatoriska och sociala faktorer samt mobbing och trakasserier. De förbättringar som medlemmarna själva bedömer hade kunnat förebygga skador och sjukdomar överensstämmer i stor utsträckning med de identifierade orsakerna. De mest efterfrågade åtgärderna är mindre arbetsbelastning och stress, bättre teknisk utrustning samt mindre påfrestande arbetsställningar.

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.

Andelen sjukskrivningar bland GS medlemmar ligger kvar på en hög nivå även om den är oförändrad jämfört med 2023. Tydligt är även att långtidssjukskrivningarna har ökat, särskilt bland kvinnor, och att de är mer förekommande hos kvinnor än hos män. Även sjuknärvaron är 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.

Undersökningen visar att många GS-medlemmar tvivlar på sin förmåga att arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Endast cirka 40 procent bedömer att de kommer orka, medan nästan lika många är osäkra eller tror motsatsen. Kvinnor uttrycker större oro än män, och skillnaderna mellan avtalsområdena är tydliga. Tron på att kunna arbeta till pensionsåldern är lägst inom Träindustriavtalet med en andel på 36 procent. En majoritet, drygt 63 procent, uppger att de skulle vilja gå ner i arbetstid några år före pension, särskilt kvinnor och medlemmar inom Infomediaavtalet. Många medlemmar planerar att arbeta längre än ordinarie pensionsålder, främst av ekonomiska skäl.

Frågan om deltidspension framstår som central för medlemmarna och fortsätter att vara en viktig fråga för GS. 63,4 procent anger att de skulle vilja gå ned i arbetstid några år före pension om möjligheten fanns, en ökning sedan 2023. Intresset är särskilt stort bland kvinnor.

Sammantaget pekar resultaten på att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utgör en central del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet inom GS avtalsområden. Förbättrat ledarskap, tydligare arbetsorganisation, rimligare arbetsbelastning och stärkt social samhörighet är faktorer som enligt undersökningen kan bidra till att minska ohälsa och stärka medlemmarnas trivsel och arbetsförmåga. Vidare visar resultaten att kontinuerliga arbetsplatsmöten och medarbetarsamtal spelar en avgörande roll för konflikthantering.

UNDERSÖKNINGENS UNDERLAG OCH GENOMFÖRANDE

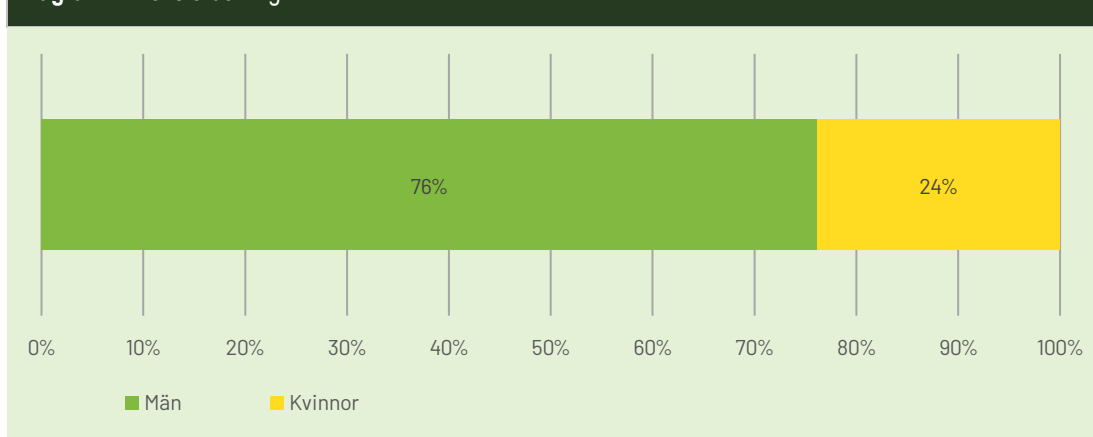
Materialet i rapporten bygger på en enkätundersökning som GS skickade ut via e-post direkt från förbundet till 20 701 medlemmar under juni månad 2025¹. Enkäten skickades ut till alla yrkesaktiva, föräldralediga, sjukskrivna, studerande² och arbetslösa³ medlemmar med en registrerad mejladress inom GS avtalsområden. Svarsfrekvensen blev 14 procent, vilket motsvarar 2 864 respondenter. Urvalet i undersökningen skiljer sig från förbundets tidigare arbetsmiljörapporter (2023). 2023 inkluderades samtliga yrkesverksamma medlemmar men inte studerande, föräldralediga, sjukskrivna och arbetslösa.

Tabell 1. Antal utskick, antal respondenter, svarsfrekvens och ålder

	2023	2025
Antal utskick	21 138	20 701
Antal respondenter	3 092	2 864
Svarsfrekvens	15%	14%
Ålder	18–69 år	18–69 år

RESPONDENTER

Diagram 1. Könsfördelning



¹ Svarsperioden var 4–19 juni.

² Med studerande avses personer som är tjänstlediga för studier.

³ Endast korttidsarbetslösa, vilket enligt Arbetsförmedlingens definition innebär att en person varit sammanhängande utan arbete i mindre än sex månader.

Av respondenterna är 76 procent män och 24 procent kvinnor (se diagram 1), en relativt representativ fördelning med hänvisning till enkätens mottagargrupp som bestod av 20 procent kvinnor. Tabell 2 visar hur åldersfördelningen bland respondenterna ser ut. Den största ålderskategorin var 56–60 år, följt av gruppen 51–55 år. Bortsett från de respondenter som var över 65 år var det minst andelar respondenter som tillföll de yngsta kategorierna. Respondenterna över 65 år har exkluderats på grund av det väldigt låga antalet eller för att svarande inom denna ålderskategori saknats 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	5%	6%	10%	9%	9%	12%	16%	21%	11%	1%

Diagram 2 redogör för andelen respondenter per avtalsområde. Stoppmöbelindustri-, Trävaruhandels-, Tidnings- och Virkesmätningsavtalet är små avtal med ett mindre antal medlemmar vilket innebär att respondenterna blir relativt få, det gör i sin tur att svarsresultaten blir mer slumpmässiga. Vid ett lågt antal respondenter får varje svar ett stort utslag på resultatet. Av den anledningen kommer rapporten genomgående redovisa men inte analysera resultatet för de mindre avtalsområdena.

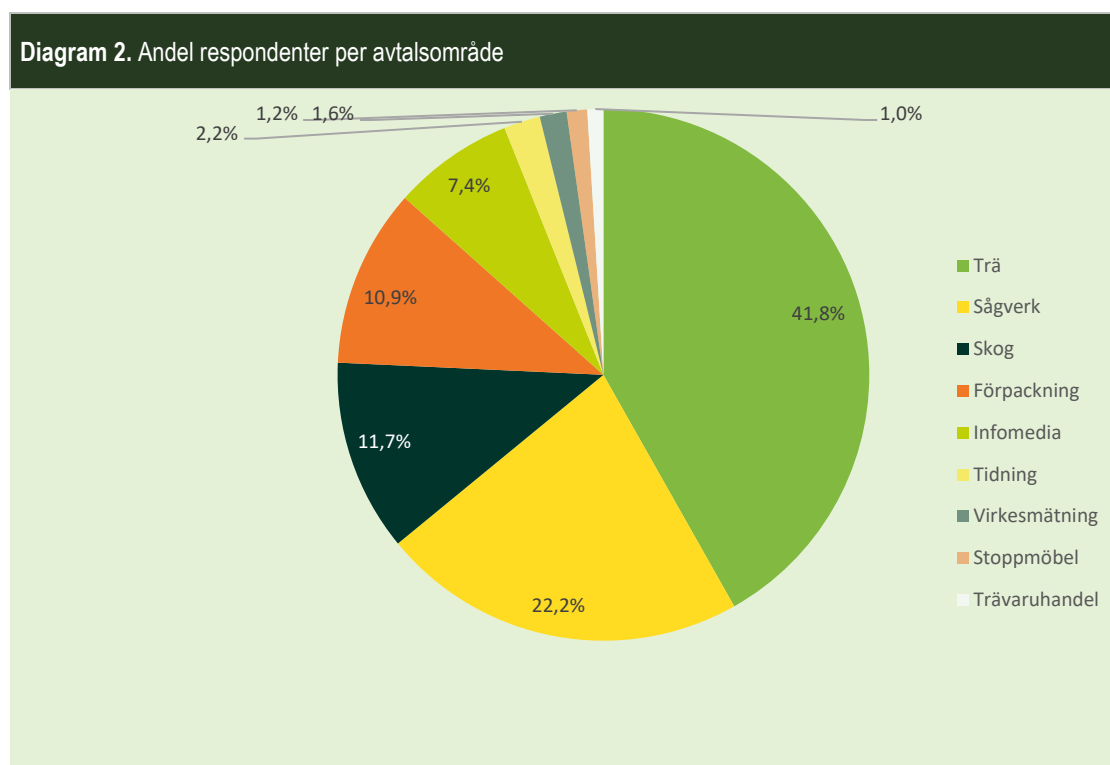
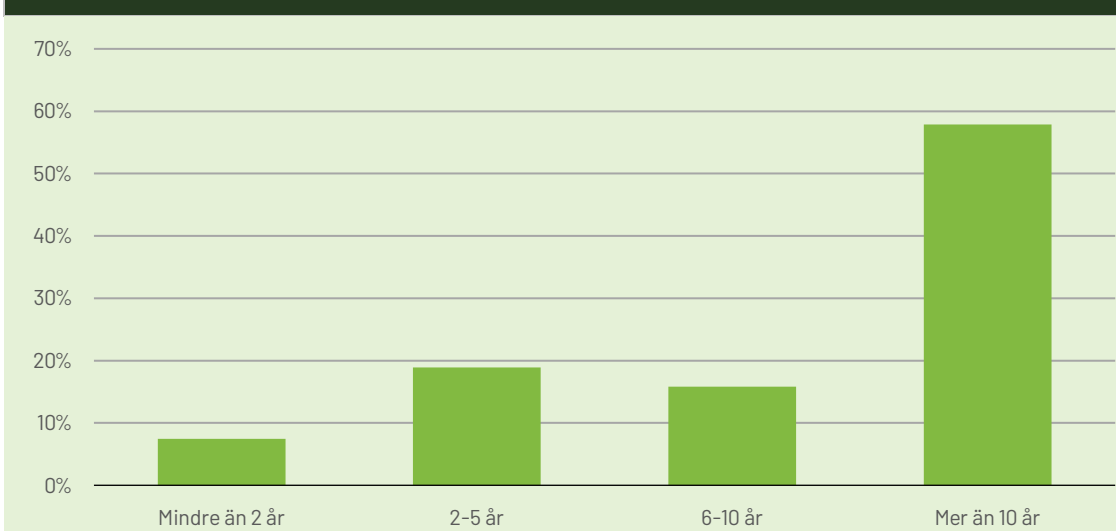


Diagram 3. Andel respondenter per avdelning



Respondentfördelningen per avdelning redovisas i diagram 3. Även den här fördelning är 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 hade mer än 10 års erfarenhet. Gruppen med lägst andel är respondenter med mindre än två års erfarenhet (se diagram 4).

Diagram 4. Andel respondenter med respektive erfarenhet i branschen



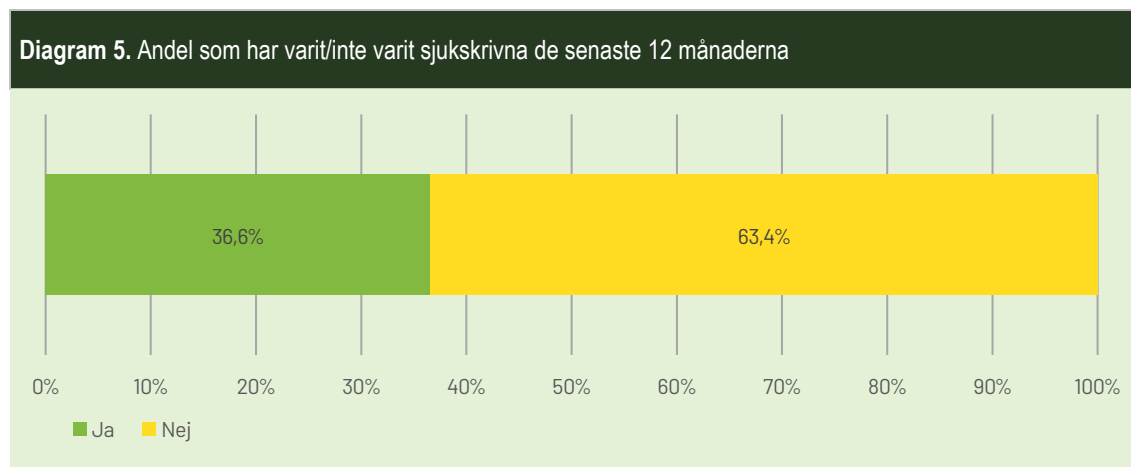
BEGREPPSBESKRIVNING

I undersökningen används bitvis olika begrepp för att klargöra vilken typ av arbetsrelaterad skada som analyseras. Arbetsskada är ett övergripande begrepp som omfattar flera olika typer av skador eller sjukdomar som har samband med arbetet. En arbetsskada kan delas upp i olika kategorier, bland annat arbetsolycksfall eller arbetssjukdom. Ett arbetsolycksfall definieras huvudsakligen av rena olycksfall där en person exempelvis faller, slår sig eller råkar ut för annan plötslig skada. Med arbetssjukdom avses sådan skada som uppkommer genom att personen utsätts för skadlig inverkan som exempelvis belastning, kemikalier, negativa psykosociala faktorer eller liknande.

SJUJSKRIVNINGAR

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 arbetsskador/sjukdomar 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 arbetssjukdom och/eller ett arbetsolycksfall.

Andelen sjukskrivningar är oförändrade jämfört med undersökningen 2023, 36,6 procent av de GS medlemmar som svarat på enkäten har varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna (se diagram 5). Av dem är det dessutom 31,7 procent som har varit sjukskrivna i 30 dagar eller mer, en ökning med 2,5 procentenheter jämfört med 2023.



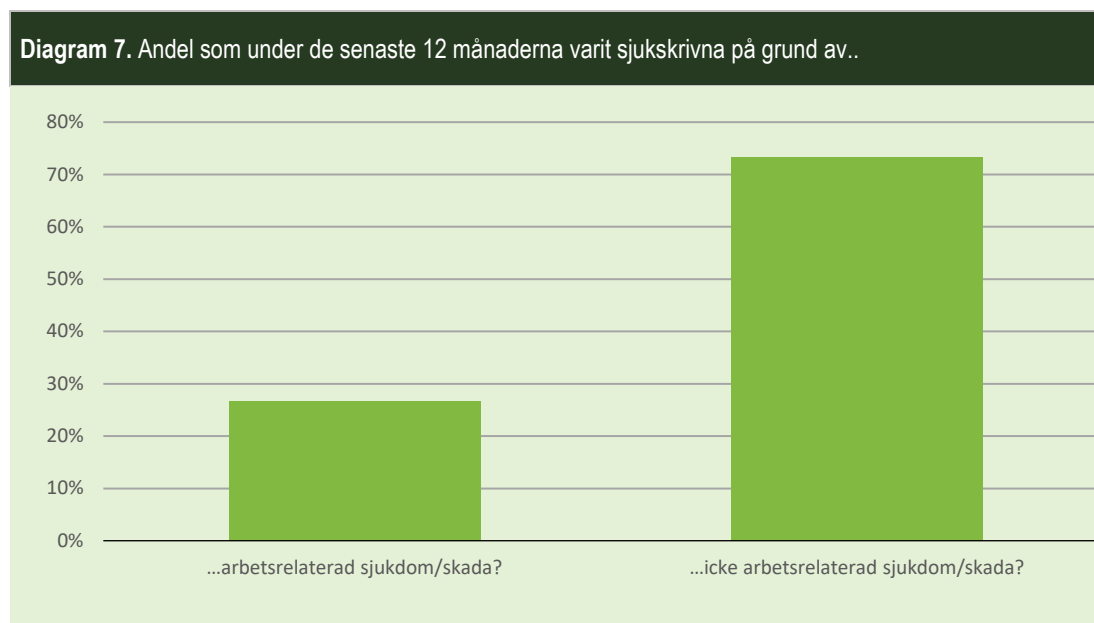
Kvinnorna är i högre utsträckning än männen långtidssjukskrivna. Av de respondenter som varit sjukskrivna anger 44,2 procent av kvinnorna och 27,2 procent av männen att de har varit sjukskrivna i minst 30 dagar under de senaste 12 månaderna. Det innebär en ökning för kvinnorna med sex procentenheter jämfört med 2023 medan andelen män som är långtidssjukskrivna ökat med knappt en procentenhet.

Diagram 6. Andel sjukskrivningar de senaste 12 månaderna, per avtalsområde



Diagram 6 visar att av de större avtalsområdena är det Träindustriavtalet som har störst andel medlemmar som har varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna (41 %). Näst störst andel finns inom Sågverksavtalet (34,8 %). Precis som i de två senaste undersökningarna är Skogsavtalet ett av avtalen med lägst andel sjukskrivningar; 27 procent. Allra lägst andel och likaså störst minskning sedan 2023 har Infomediaavtalet (26 %), där har sjukskrivningarna minskat med tio procentenheter jämfört med 2023. Det avtal med störst ökning sedan 2023 är Träindustriavtalet med tre procentenheter. Att Skogsavtalet återkommande har en lägre andel sjukskrivningar än andra avtal innebär inte nödvändigtvis att skogsavtalet är tämligen fritt från arbetsmiljöproblem. Enligt GS Skogsrapport 2024 uppger nära 40 procent av dem som arbetar hos en skogsentreprenör att de har en nära anknytning till företagets ägare i form av exempelvis släktskap eller vänskap. Därmed finns en sannolikhet att en av orsakerna till det jämförelsevis låga antalet sjukskrivningar inom avtalet beror på att medlemmar som jobbar på små arbetsplatser med nära anknytning till arbetsgivaren har en stark lojalitetskänsla att "ställa upp".

Drygt en fjärdedel av de medlemmar som har varit sjukskrivna under det senaste året anger att det var på grund av arbetsrelaterad skada eller sjukdom (se diagram 7). Resultatet visar också att erfarenhet inte ser ut att vara 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, arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade sammanlagt, är vanligare bland de äldre medlemmarna. Allra vanligast är det för dem i ålderskategorin 56–60 år som har en sjukskrivningsandel på 46,1 procent. Lägst andel sjukskrivna har ålderskategorin 26–30 år med 26,4 procent.

ARBETSRELATERADE SKADOR OCH SJUKDOMAR

För att få en tydligare bild över arbetsmiljöbrister inom GS avtalsområden har det även gjorts en fördjupande undersökning av de arbetsrelaterade skador/sjukdomar medlemmarna drabbas av. Det här 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 att de uppstod. Det finns också en redogörelse över i vilken utsträckning medlemmarna anmäler sina skador/sjukdomar och orsakerna bakom att anmälan i vissa fall uteblir. Kapitlets avslutande del handlar om medlemmarnas rehabilitering i samband med skadorna/sjukdomarna.

Totalt har 37,4 procent av GS medlemmar råkat ut för en arbetsrelaterad skada/sjukdom (se diagram 8) och det är dessutom 22 procent som fortfarande har besvär. Det är en minskning med två respektive en procentenhet sedan 2023. 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 ålderskategorierna att fortfarande ha besvär efter skada/sjukdom (se diagram 9). Vanligast är det för medlemmarna i ålderskategorierna 56–60 år och 61–65 år där 69,3 respektive 65,3 procent av dem medlemmar som drabbats av en skada eller sjukdom har besvär kvar.

På följdfrågan när i tiden skadan/sjukdomen skedde framgår det att det är vanligast att den har skett under de senaste 12 månaderna (28,4%) eller 1–5 åren (41,1%). Jämfört med 2023 års undersökning har andelen som svarat de senaste 12 månaderna minskat med ungefär fem procentenheter medan andelen som svarat 1–5 år har ökat med tre procentenheter.

Diagram 8. Andel som har drabbats av arbetsrelaterade skador/sjukdomar

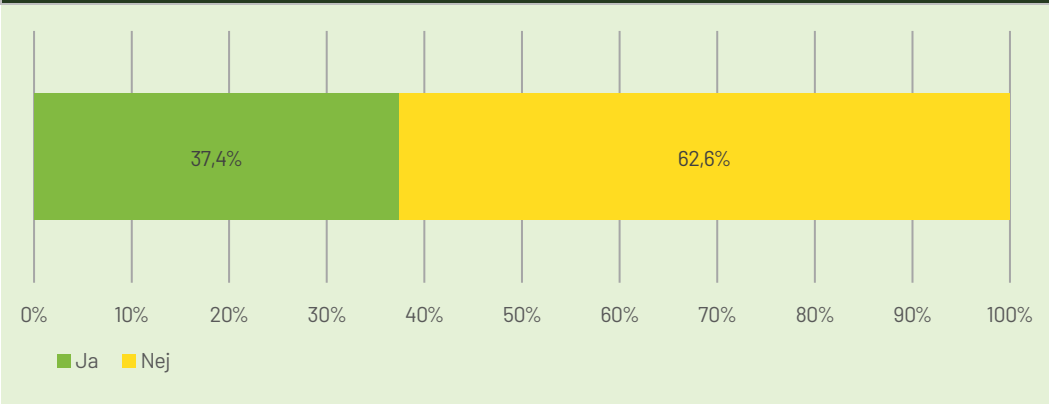
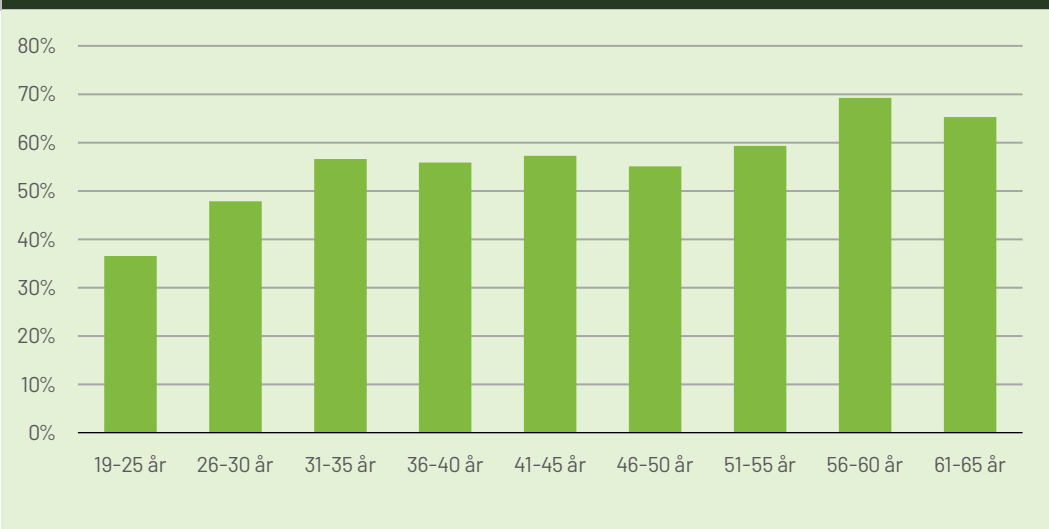


Diagram 9. Andel som har besvär kvar av de som drabbats av skada/sjukdom, per ålderskategori



SKADOR PER AVTALSOMRADE

Tabell 3 visar att det vid en jämförelse av GS största avtalsområden sker flest arbetsrelaterade skador/sjukdomar inom Sågverksavtalet, 43,8 procent av respondenterna har någon gång drabbats. Trots att det fortsatt är en hög andel, visar undersökningen att skadorna/sjukdomarna inom Sågverksavtalet har minskat med 3,4 procentenheter sedan 2023. Mest har de ökat inom Träindustriavtalet medan andelarna inom avtalen Skog och Förpackning tydligt minskat. Näst flest skador/sjukdomar sker inom Träindustriavtalet (40,5 %). Minst olycksdrabbade är de medlemmar som arbetar inom Infomediaavtalet.

Tabell 3. Andel som råkat ut för en arbetsrelaterad skada/sjukdom, per avtalsområde

	2023	2025
Trä	32,0%	40,5%
Skog	47,9%	32,1%
Stoppmöbel	39,8%	37,5%
Sågverk	47,2%	43,8%
Infomedia	33,8%	28,0%
Förpackning	42,1%	30,9%
Tidning	38,3%	29,8%
Trävaruhandel	35,7%	52,0%
Virkesmätning	30,5%	31,0%

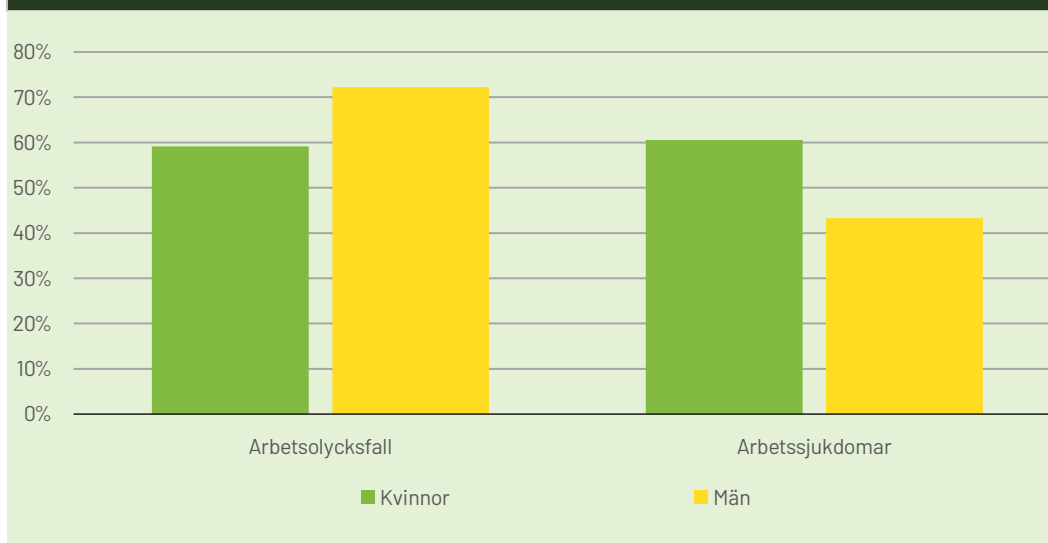
OLYCKOR ELLER SJUKDOMAR?

Tabell 4. Andel arbetsolyckor och arbetssjukdomar totalt

	2023	2025
Arbetsolycksfall	68,7%	68,9%
Arbetssjukdom	50,7%	48,1%

Bland GS medlemmar är det vanligare att råka ut för arbetsolycksfall än arbetssjukdomar. Tabell 4 visar att av medlemmarna som råkat ut för någon sort av arbetsrelaterad skada svarar 68,9 procent att de råkat ut för arbetsolycksfall jämfört med 48,1 procent som svarar att de drabbats av arbetssjukdom. Observera att de svarande kunde svara "ja" på båda skadefallen. Både andelen arbetsolycksfall och arbetssjukdom har minskat något sedan undersökningen 2023.

Diagram 10. Andel arbetsolycksfall respektive arbetssjukdomar, uppdelat på kön



För både kvinnor och män är det vanligare med olycksfall än sjukdomsfall. Dock är det vanligare för kvinnor att ha drabbats av sjukdomsfall (60,5 procent jämfört med 43,3 procent för män) och för män att ha drabbats av olycksfall (72,3 procent jämfört med 43,3 procent för kvinnor). Arbetsolyckor bland kvinnor har minskat sedan 2023, likaså arbetssjukdomar bland män. Arbetsolycksfall är vanligare än arbetssjukdomar inom alla stora avtalsområden.

VILKA SKADOR DRABBAS MEDLEMMARNA AV?

Precis som i arbetsmiljöundersökningen 2023, visar årets undersökning att rygg- och nackrelaterade sjukdom/skador är den vanligaste skadetyper bland medlemmarna totalt (se tabell 5). Ledsjukdomar/skador samt skär- och klämskador toppar också bland de vanligaste skadorna/sjukdomarna. Resultatet visar även att risken för lösningsmedelsrelaterade sjukdomar/skador är relativt liten i jämförelse med de andra sjukdomarna/skadorna.

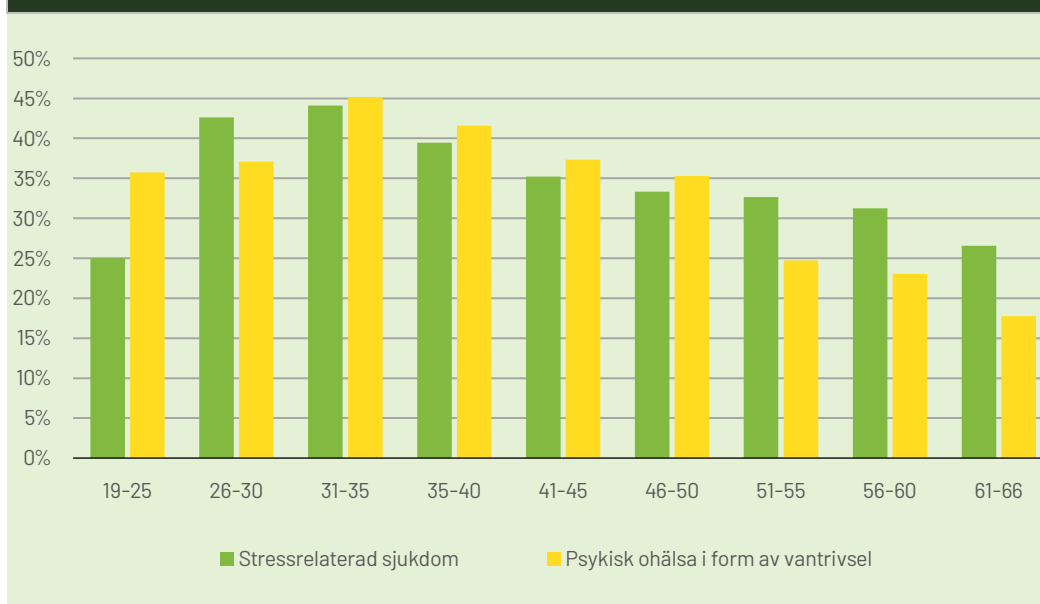
Män tenderar vara aningen mer drabbade av fysiska skador och kvinnor mer av psykiska skador. Bland flertalet skador/sjukdomar är skillnaderna mellan kvinnor och män marginella. Framstående skillnader mellan könen andelar ses för skärsador (37,1 % för män och 23,5 % för kvinnor), psykisk ohälsa (28,4 % för män och 42,0 % för kvinnor) och stressrelaterade sjukdomar (30,4 % för män och 45,0 % för kvinnor). Stressrelaterade sjukdom bland kvinnor är den skada/sjukdom som har ökat mest sedan 2023.

Tabell 5. Andel per typ av skada/sjukdom, uppdelat på kön

	Totalt	Kvinnor	Män
Rygg/nackrelaterad sjukdom/skada	40,4%	39,3%	40,7%
Ledsjukdom/skada	38,6%	38,3%	38,7%
Hudsjukdom/skada	9,4%	8,7%	9,7%
Luftvägssjukdom/skada	7,8%	9,6%	7,2%
Stressrelaterad sjukdom	34,4%	45,0%	30,4%
Hörselsjukdom/skada	14,6%	9,2%	16,5%
Skärskada	33,7%	23,5%	37,1%
Klämskada	35,3%	35,3%	35,3%
Psykisk ohälsa i form av vantrivsel	32,2%	42,0%	28,4%
Lösningsmedelsrelaterad skada/sjukdom	4,4%	4,9%	4,2%
Annan arbetsskada	27,5%	30,4%	26,4%

Två typer av sjukdomar där det visade sig finnas intressanta åldersskillnader är de som relateras till stress och psykisk ohälsa (p.g.a. vantrivsel) (se diagram 11). Att drabbas av stressrelaterade sjukdomar och/eller psykisk ohälsa är nämligen vanligare bland de yngre medlemmarna. I diagram 10, som redogör andel per ålderskategori, syns en nedåtgående trend, d.v.s. andelen minskar med stigande ålder för båda typer av sjukdom. Resultaten visar att de som drabbas i störst utsträckning är medlemmarna inom ålderskategorin 31–35 år, här svarar strax under hälften (44 procent vid stressrelaterad sjukdom och 45 procent vid psykisk ohälsa) av de skadedrabbade medlemmarna att de drabbats av en stressrelaterad sjukdom och/eller psykisk ohälsa.

Diagram 11. Andel som drabbats av stressrelaterade sjukdomar och/eller psykisk ohälsa, per ålderskategori



AVTALSSKILLNADER OCH UTVECKLING SEDAN 2023

I tabell 6 finns typ av skador och sjukdomar per avtalsområde redovisat för årets undersökning samt 2023 års undersökning i parentes. Totalt har bland annat ledsjukdom/skada, stressrelaterad sjukdom och psykisk ohälsa ökat. Störst ökning ses för ledsjukdom/skada och lösningsmedelsrelaterad skada/sjukdom, här har andelarna ökat med nästan två procentenheter sedan 2023. Störst minskning ses för rygg/nackrelaterad sjukdom/skada (fyra procentenheter).

Skogsavtalet är det avtal där andelen medlemmar som drabbats av psykisk ohälsa i form av vantrivsel har ökat mest sedan 2023 (12,5 procentenheter). Även inom Träindustriavtalet har det skett en tydlig ökning, vilket innebär att Trä nu har högst andel medlemmar bland de större avtalsområdena som drabbats av psykisk ohälsa (35,4 %). Lägst är andelen inom Sågverksavtalet.

Både rygg/nackrelaterad sjukdom/skada samt klämskada är de vanligast skadetyperna inom Förpackningsavtalet med 47,8 respektive 45,8 procent. Klämskador har dessutom ökat som mest sedan 2023 inom Förpackningsavtalet jämfört med övriga stora avtalsområden. Medlemmar inom Infomediaavtalet är de som i lägst utsträckning drabbas av rygg/nackrelaterad sjukdom/skada.

44 procent av de svarande inom Förpackningsavtalet och över en tredjedel inom Träindustriavtalet har drabbats negativt av stress i relation till arbetet, en ökning för båda avtalen sedan 2023. Stressrelaterade sjukdomar är minst vanliga för medlemmarna inom Sågverksavtalet. Här var andelen 29,1 procent, en minskning sedan undersökningen 2023

då drygt en tredjedel av medlemmarna inom Sågverkssavtalet hade drabbats av någon stressrelaterad sjukdom.

Skärskador är vanligast inom avtalen Träindustri (37,4 %) och Sågverk (36 %).

Hörselsjukdomar/skador drabbar generellt sett få medlemmar, som mest är det en knapp femtedel inom Förpackningsavtalet. När det kommer till de större avtalsområdena är Skog det med störst andel drabbade av ledsjuksjukdomar/skador, 43,8procent av medlemmarna inom avtalet har någon gång drabbats av den här typen av sjukdomar/skador. Sedan 2023 har andelen dessutom ökat med 8 procentenheter.

Ledsjukdomar/skador är också vanligt inom Infomediaavtalet (40 %) och även här har det skett en markant ökning sedan förra undersökningen med hela 16,2 procentenheter.

Tabell 6. Typ av skada/sjukdom per avtalsområde 2025 (2023), procentandel %

	Trä	Skog	Stopp-möbel	Sågverk	Infomedia	Förpackning	Tidning	Trävaru-handel	Virkes-mätning	Totalt
Rygg/nackrelaterad sjukdom/skada	42,5 (46,1)	42,7 (47,3)	58,3 (58,3)	35,4 (41,5)	29,3 (28,2)	47,8 (48,3)	50,0 (35,3)	66,7 (37,5)	50,0 (40,0)	40,4 (44,4)
Ledsjukdom/skada	39,6 (38,5)	43,8 (35,9)	45,5 (66,7)	35,2 (37,7)	40,0 (23,8)	33,3 (35,3)	60,0 (14,3)	66,7 (42,9)	63,0 (58,3)	38,6 (37,0)
Hudsjukdom/skada	7,9 (12,1)	7,7 (8,9)	9,1 (10,0)	10,3 (9,7)	11,1 (8,1)	13,0 (17,0)	12,5 (7,7)	25,0 (16,7)	16,7 (0,0)	9,4 (11,0)
Luftvägssjukdom/skada	7,9 (7,7)	1,6 (2,3)	9,1 (0,00)	10,2 (11,0)	5,6 (5,4)	7,6 (6,5)	12,5 (13,3)	20,0 (14,3)	14,3 (10,0)	7,8 (8,0)
Stressrelaterad sjukdom	35,1 (30,6)	32,4 (44,0)	18,2 (44,4)	29,1 (33,8)	31,6 (35,9)	44,1 (41,2)	44,4 (14,3)	66,7 (28,6)	66,7 (22,2)	34,4 (33,9)
Hörselsjukdom/skada	16,1 (14,1)	13,9 (17,8)	18,2 (12,5)	13,0 (16,3)	13,5 (8,1)	17,5 (24,0)	22,2 (23,1)	50,0 (42,9)	0,0 (10,0)	14,6 (15,7)
Skärskada	37,4 (36,4)	26,2 (34,8)	27,3 (40,0)	36,0 (40,3)	31,7 (25,6)	29,5 (46,2)	25,0 (28,6)	25,0 (33,3)	0,0 (11,1)	33,7(36,8)
Klämskada	34,0 (29,2)	28,1 (36,2)	36,4 (0,0)	41,0 (51,9)	26,2 (32,6)	45,8 (35,2)	40,0 (23,1)	60,0 (16,7)	37,5 (10,0)	35,3 (35,0)
Psykisk ohälsa i Form av vantrivsel	35,4 (26,3)	29,9 (17,4)	27,3 (55,6)	24,3 (37,8)	29,0 (35,9)	35,1 (37,3)	37,5 (7,7)	50,0 (28,6)	66,7 (33,3)	32,2 (30,2)
Lösningsmedelsrelaterad skada/sjukdom	6,1 (2,3)	1,7 (2,3)	0,0 (0,0)	2,9 (0,8)	8,3 (2,7)	2,0 (6,5)	12,5 (0,0)	0,0 (14,3)	0,0 (0,0)	4,4 (2,5)
Annan arbetsskada	25,9 (26,8)	31,3 (26,5)	40,0 (36,4)	29,6 (29,7)	20,5 (30,0)	24,6 (21,2)	40,0 (35,7)	0,0 (57,1)	37,5 (27,3)	27,5 (28,2)

Problem med lösningsmedelsrelaterade skador/sjukdomar är vanligast inom Infomediaavtalet medan andelen medlemmar med luftvägssjukdomar/skador är högst inom Sågverksavtalet. Hud- och hörselsjukdomar/skador är vanligast inom Förpackningsavtalet.

VILKA ORSAKER LIGGER BAKOM ARBETSSKADORNA/SJUKDOMARNA?

Tabell 7 redogör för att det fortsatt finns ett problem med hög arbetsbelastning på GS arbetsplatser. Knappt 65 procent av alla arbetsskador/sjukdomar har orsakats helt eller till viss del av för hög arbetsbelastning. Det är en marginell ökning sedan 2023 vars undersökning visade att arbetsbelastning var orsak till 64 procent av alla arbetsrelaterade skador/sjukdomar. Maskinarbete och bristande utrustning orsakar också många olyckor (51,3 %) men har sedan 2023 minskat sin andel något. Det gör att maskinarbete och belastningsskadorna (tungt lyft och ensidigt arbete), som ökat sedan 2023, har näst intill samma andelar och ligger i toppen av listan över orsaker bakom arbetsskadorna. 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 vanligare för kvinnorna än för männen. Kvinnornas andelar har dessutom tydligt ökat sedan 2023 medan männens andelar legat relativt stilla.

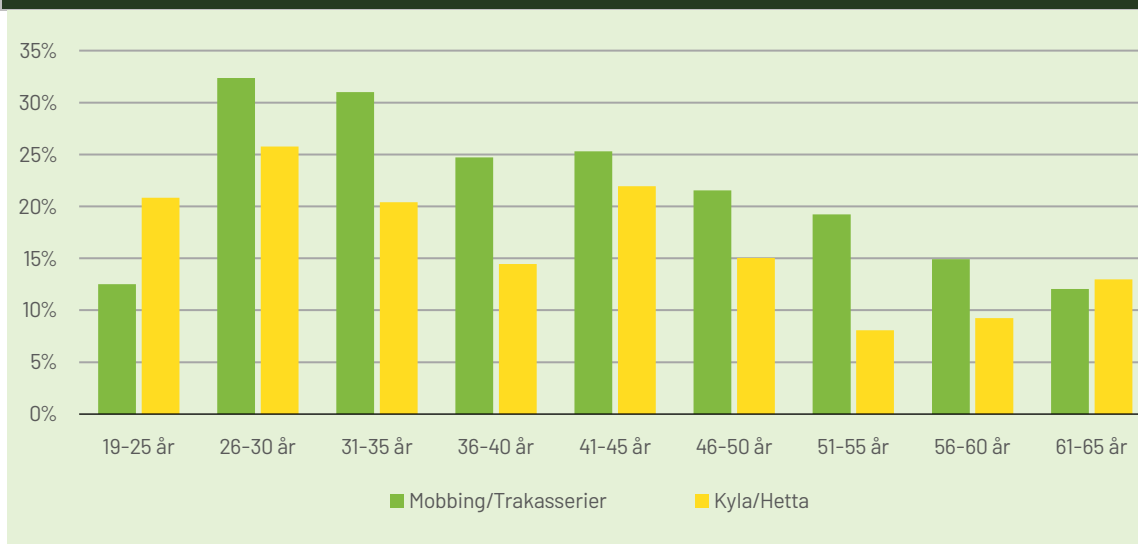
Hög arbetsbelastning är den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade skador/sjukdomar bland GS medlemmar. Hela 65 procent av alla skador/sjukdomar har orsakats av för hög arbetsbelastning.

Tabell 7. Orsaker som medför skada/sjukdom uppdelat på kön 2025 (2023), procentandel %			
	Kvinnor	Män	Totalt
Hög arbetsbelastning	72,3 (69,5)	62,0 (62,4)	64,7 (64,0)
Kemiska hälsorisker	10,3 (7,1)	8,9 (8,6)	9,2 (8,3)
Belastning pga. tunga lyft	54,7 (48,8)	48,2 (45,8)	49,9 (46,5)
Belastning pga. ensidigt arbete	58,5 (48,5)	45,9 (43,8)	49,2(44,9)
Halk-, fall- eller snubbelolycka	24,3 (27,8)	30,3 (29,7)	28,8 (29,3)
Maskinarbete/utrustning	47,1 (52,4)	52,8 (57,4)	51,3 (56,2)
Kyla eller hetta	13,6 (9,0)	15,4 (14,8)	14,9 (13,5)
Dålig organisering av arbetsuppgifter	55,4 (44,4)	39,1 (38,3)	43,5 (39,7)
Bristande ledarskap	54,4 (50,3)	43,9 (42,4)	46,8 (44,3)
Mobbing/trakasserier	32,3 (23,5)	16,6 (15,1)	20,9 (17,0)
Otillräckliga resurser för arbetsuppgift	54,5 (46,1)	44,8 (43,3)	47,4 (43,9)
Lågt inflytande över min arbetssituation	56,5 (50,9)	41,9 (42,8)	45,8 (44,8)
Annan	32,3 (29,4)	27,9 (26,9)	29,1 (27,5)

Trots att mobbing och trakasserier inte är en av de vanligare orsakerna så har andelen ökat sedan 2023, särskilt bland kvinnorna. Det finns även en väsentlig skillnad mellan ålderskategorierna. Mobbing och trakasserier är betydligt vanligare skadeorsaker bland yngre (se diagram 12) och årets undersökning visar att det är vanligast bland medlemmarna mellan 26 och 35 år. Störst ökning sedan 2023 har dock skett inom ålderskategorin 41–45 år (14%). Även skadeorsaken kyla/hetta är vanligare bland de yngre.

Den typen av olyckor är vanligast i kategorin 26–30 år och även där har störst ökning skett bland dem som är mellan 41–45 år (12,8%)

Diagram 12. Andel som anger att mobbing/trakasserier och kyla/hetta orsakat skada eller sjukdom, per ålderskategori



Mobbing och trakasserier tillsammans med de andra organisatoriska och sociala skadeorsakerna⁴ 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 halk-, fall- eller snubbelolycka, maskinarbete/utrustning och kyla/hetta.

Orsaker per avtalsområde

Hög arbetsbelastning är ett problem inom alla GS avtalsområden. Bäst utfall bland GS större avtalsområden redovisas för Skogsavtalet där drygt hälften av dem som råkat ut för en skada/sjukdom svarar att arbetsbelastning har orsakat eller varit bidragande (se tabell 8). För resterande avtalsområden ligger samma andel på minst 60 procent. Störst är andelarna för Träindustriavtalet där 69,5 procent av de skadedrabbade medlemmarna har svarat att arbetsbelastning varit en orsakande eller bidragande faktor.

Skador eller sjukdomar i samband med kemiska hälsorisker är vanligast inom avtalen Skog och Infomedia. Belastningsskador på grund av tunga lyft är vanligast inom Träindustriavtalet. Träindustri är också det avtal, tillsammans med Förpackning, 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. De här avtalen var mest utsatta för den här typen av skador även 2023 även om bådas andelar minskat sedan dess. Minst förekommande är halk-, fall- och

⁴ Dålig organisering av arbetsuppgifter, lågt inflytande över min arbetssituation, bristande ledarskap, otillräckliga resurser för arbetsuppgiften.

snubbelskadorna inom Infomedia och Förpackning. 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.

Tabell 8. Orsaker som medför skada/sjukdom per avtalsområde 2025 (2023), procentandel %

	Trä	Skog	Stoppmöbel	Sågverk	Infomedia	Förpackning	Tidning	Trävaruhandel	Virkesmätning
Hög arbetsbelastning	69,5 (65,7)	56,1 (60,0)	81,8 (80,0)	56,9 (61,4)	67,3 (60,9)	63,6 (64,5)	64,3 (66,7)	100 (80,0)	45,5 (50,0)
Kemiska hälsorisker	9,6 (9,7)	11,5 (3,8)	20,0 (16,7)	6,3 (6,7)	11,6 (4,6)	10,4 (12,2)	9,1 (14,3)	14,3 (9,1)	0,0 (16,7)
Belastning pga. tunga lyft	58,4 (52,2)	43,4 (36,7)	81,8 (50,0)	36,9 (39,3)	50,0 (31,1)	49,4 (59,3)	50,0 (26,7)	62,5 (71,4)	33,3 (25)
Belastning pga. ensidigt arbete	55,6 (47,9)	51,2 (45,8)	80,0 (66,7)	33,8 (36,6)	47,8 (24,4)	54,5 (53,5)	54,5 (60,0)	66,7 (71,4)	33,3 (58,3)
Halk-, fall- eller snubbelolycka	22,4 (20,7)	47,0 (50,9)	25,0 (20,0)	36,8 (45,5)	19,1 (13,6)	14,1 (23,6)	33,3 (13,3)	33,3 (28,6)	33,3 (25,0)
Maskinarbete/utrustning	50,6 (57,6)	52,5 (66,1)	27,3 (46,7)	50,5 (58,8)	58,3 (36,2)	68,8 (59,7)	64,3 (53,3)	57,1 (66,7)	11,1 (27,3)
Kyla eller hetta	10,7 (10,7)	18,2 (17,9)	18,2 (0,0)	17,1 (18,9)	11,1 (6,8)	20,0 (21,5)	7,7 (0,0)	37,5 (0)	25,0 (9,1)
Dålig organisering av arbetsuppgifter	45,9 (41,0)	35,4 (27,3)	36,4 (56,3)	38,4 (36,7)	40,4 (46,7)	49,4 (43,1)	30,8 (20,0)	60,0 (46,2)	40,0 (20)
Bristande ledarskap	52,1 (44,8)	37,2 (37,9)	45,5 (43,8)	39,0 (42,9)	44,7 (45,7)	49,4 (56,4)	38,5 (33,3)	55,6 (50)	54,5 (41,7)
Mobbing/trakasserier	24,5 (16,2)	14,3 (12,7)	36,4 (13,3)	15,4 (18,1)	12,8 (13,6)	23,1 (23,2)	15,4 (13,3)	40,0 (33,3)	54,5 (9,1)
Otillräckliga resurser för arbetsuppgift	50,8 (45,8)	35,9 (28,6)	63,6 (60,0)	43,2 (46,7)	43,5 (40,9)	55,3 (53,5)	38,5 (20,0)	50,0 (20)	30,0 (41,7)
Lågt inflytande över min arbetssituation	50,1 (45,1)	42,9(36,4)	63,6 (62,5)	35,9 (43,9)	34,8 (38,6)	53,8 (46,6)	23,1 (33,3)	66,7 (40)	58,3 (58,3)
Annan	30,8 (27,1)	22,4 (24,0)	27,3 (21,4)	27,6 (32,6)	26,7 (28,3)	30,9 (32,7)	38,5 (26,7)	33,3 (0)	25,0 (8,3)

*Tre vanligaste orsakerna per avtalsområde

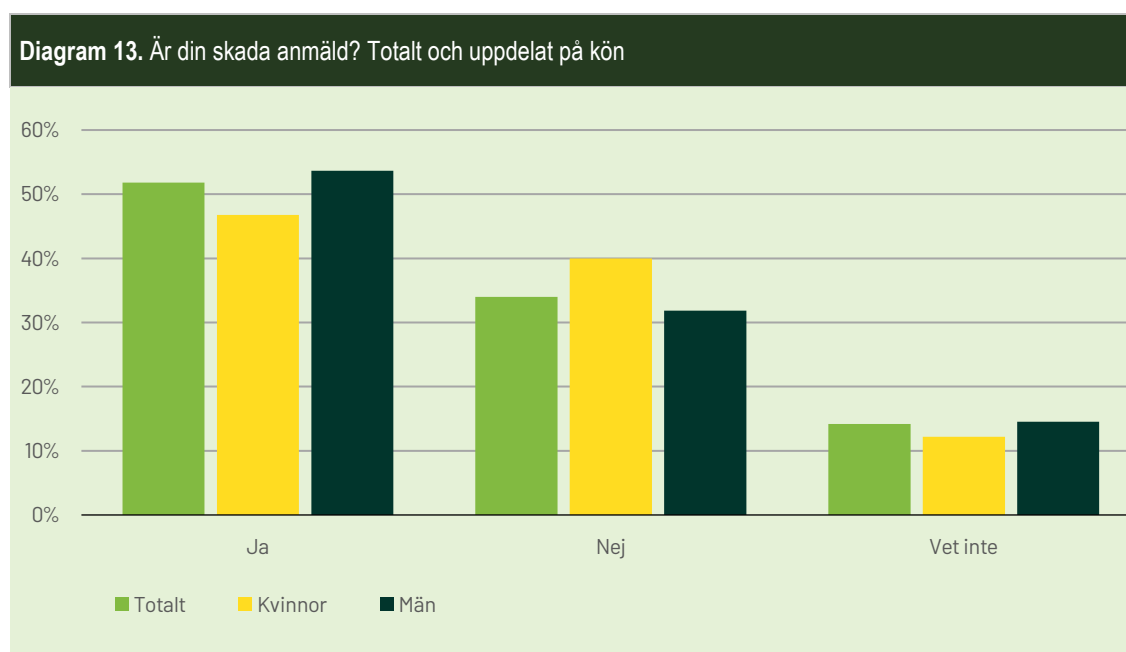
Maskinarbete och utrustning är också ett stort skadeområde inom alla GS avtalsområden. Inom Förpackningsavtalet anger nästintill 70 procent av alla skadedrabbade medlemmar att detta varit orsak eller bidragande faktor till deras skador. Andelarna är höga för samtliga stora avtalsområden, över 50 procent för skador orsakat av maskinarbete och utrustning.

Orsakerna av organisatorisk och social karaktär är oftast inte de allra vanligaste skadeorsakerna men däremot ses en ökning av andelarna inom flera avtalsområden sedan 2023. En ökad andel medlemmar anser i årets undersökning att organiseringen av arbetsuppgifter är dålig, även andelen som anser att de har lågt inflytande över sin

arbetssituation har ökat. Skadeorsaken mobbing och trakasserier sticker ut inom Träindustriavtalet, där har andelarna ökat med nästan tio procentenheter sedan 2023. En liknande utveckling kan ses inom Skogsavtalet där andelen medlemmar som anser att dålig organiseringen av arbetsuppgifter orsakar eller bidrar till skador har blivit större.

ARBETSSKADEANMÄLAN

Precis som undersökningen 2023 visar årets undersökning att mörkertalet över antalet arbetsskador är stort. Av dem som drabbats av en arbetsskada har 34 procent inte anmält sin arbetsskada (se diagram 13). Till den gruppen räknas även de som har drabbats av flera olika skador och har minst en kvar att anmäla. I 2023 års undersökning framgick det att 39 procent missade att anmäla sina skador, vilket betyder att medlemmarnas skador anmäls i något större utsträckning 2025.



Undersökningen visar att det är en större andel kvinnor som missar att anmäla sina skador. 40 procent av alla kvinnor som fick frågan har minst en skada som är oanmäld, jämfört med motsvarande siffra för männen som låg på 31,8 procent.

Det finns en viss skillnad mellan de olika ålderskategorierna. De medlemmar som är bäst på att anmäla sina skador återfinns i ålderskategorierna 61–66 år och 51–55 år (59,4 % respektive 56,9 % svarade "Ja"). Högst andel medlemmar med oanmälda skador finns bland de yngre, 26–30 år, där är andelen med minst en skada oanmäld 48,6 procent.

Tabell 9. Är din skada anmäld? per avtalsområde 2025 (2023), procentandel %

	Träindustri	Sågverk	Skog	Förpackning	Infomedia	Tidning	Virke	Stopp-möbel	Trävaru-handel	Totalt
Ja, skadan är anmäld	51,2 (47,2)	59,0 (52,4)	46,9 (45,6)	57,5 (46,0)	44,2 (52,0)	37,5 (35,7)	50,0 (50,0)	41,7 (52,6)	53,9 (55,6)	51,8 (48,7)
Någon skada är anmäld, men minst en skada är inte anmäld	5,3 (6,0)	8,8 (11,7)	5,2 (7,4)	6,9 (10,8)	11,5 (6,0)	12,5 (0,0)	8,3 (0,0)	8,3 (5,3)	7,7 (0,0)	6,7 (7,6)
Nej, skadan är inte anmäld	29,3 (34,2)	20,7 (21,8)	35,4 (35,3)	16,1 (28,4)	36,5 (30,0)	31,3 (35,7)	33,3 (35,7)	33,3 (31,6)	7,7 (33,3)	27,3 (30,5)
Vet inte	14,3 (12,6)	11,6 (14,1)	12,5 (11,8)	19,5 (14,9)	7,7 (12,0)	18,8 (28,6)	8,3 (14,3)	16,7 (10,5)	30,8 (11,1)	14,2 (13,2)

Sett till avtalsskillnader visar årets undersökning att Sågverksavtalet är bäst av alla avtal på att anmäla, här anger 59 procent av de skadedrabbade medlemmarna att de har anmält sina skador (se tabell 9). Därefter är det Förpackningsavtalet som har näst högst andel (57,5 procent), ett avtal som även har en hög andel medlemmar som inte vet om skadan är anmäld eller inte. Inom Skogsavtalet är det endast 46,9 procent som anger att de har anmält alla skador. Sett till de som har svarat att de med säkerhet har minst en skada som inte är anmäld⁵, är andelen störst inom Infomediaavtalet (48,1 %). Sedan undersökningen 2023 har andelen medlemmar som svarar "ja" ökat inom ungefär hälften av avtalen, störst ökning (11,5 %) finns inom Förpackningsavtalet.

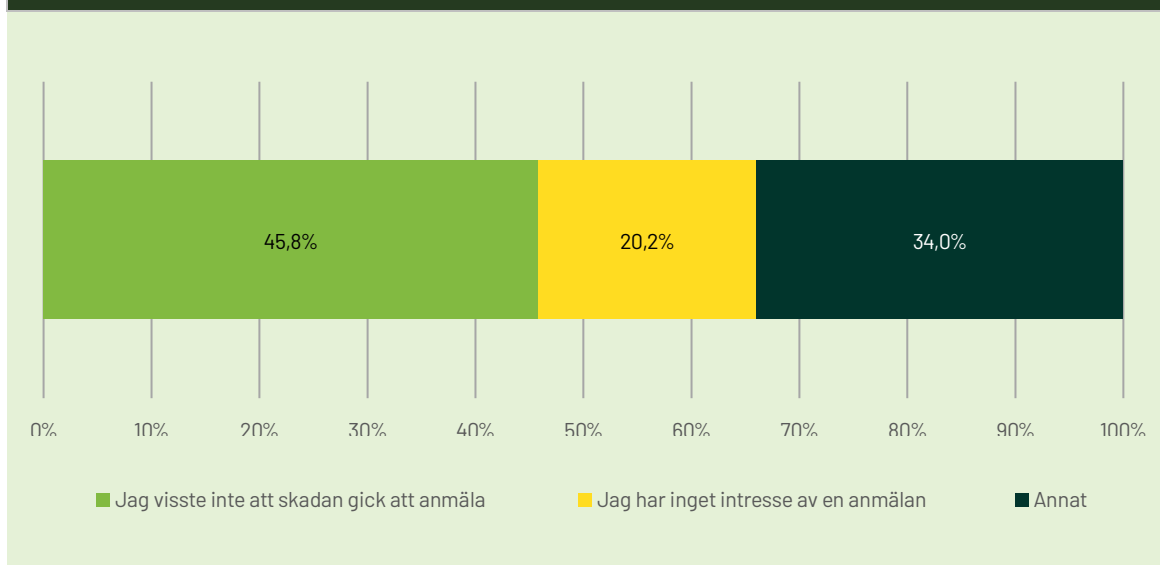
Varför missar medlemmar att anmäla?

Att drygt en tredjedel av de skadedrabbade medlemmarna har minst en skada/sjukdom som är oanmäld är ett stort problem. Diagram 14 visar att den största anledningen till varför anmälan uteblir 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 45,8 procent att de inte visste att skadan gick att anmäla. En femtedel svarade att de inte har något intresse av att anmäla och en tredjedel att det var på grund av andra anledningar.

Andelen som inte visste att skadan gick att anmäla var störst för ålderskategorin 51–55 år (58,5 %). De som enligt undersökningen har bäst koll på sin skadeanmälan var medlemmar i kategorin 61–66 år. Det visade sig också finnas en väsentlig skillnad mellan män och kvinnor i frågan. Det var en större andel kvinnor som svarade att de inte visste att de kunde anmäla (50,5 % jämfört med 43,7 % för männen). Däremot var det en lika stor andel för både kvinnor och män (20 %) som svarade att de inte hade något intresse av att anmäla.

⁵ Respondenter som svarat "Nej, skadan är inte anmäld" eller "Någon skada är anmäld, men minst en skada är inte anmäld" sammanlagt.

Diagram 14. Varför har du inte anmält skadan?

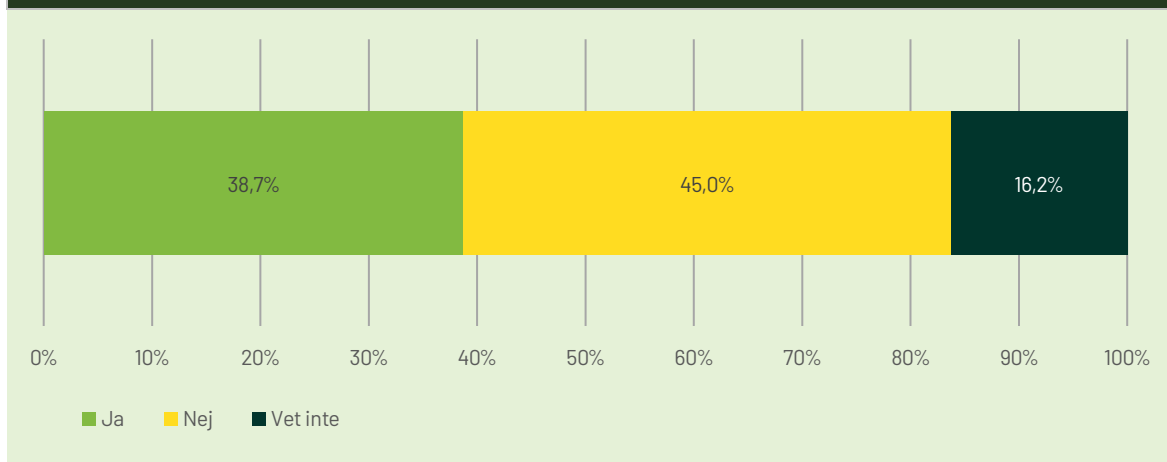


Den tredjedel medlemmar som angav "Annat" fick möjligheten att svara på av vilken annan anledning i en öppen svarstext. Här handlar en betydande del av svaren (ungefär 15 procent) om att det är för svårt att bevisa att skadan är arbetsrelaterad. Det framgår att problematiken ofta handlar om ett motstånd 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 utmattningsyndrom. 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 avslöjar 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 arbetssituation ska förvärras.

FÖRBÄTTRINGAR SOM KAN FÖRHINDRA ARBETSSKADOR

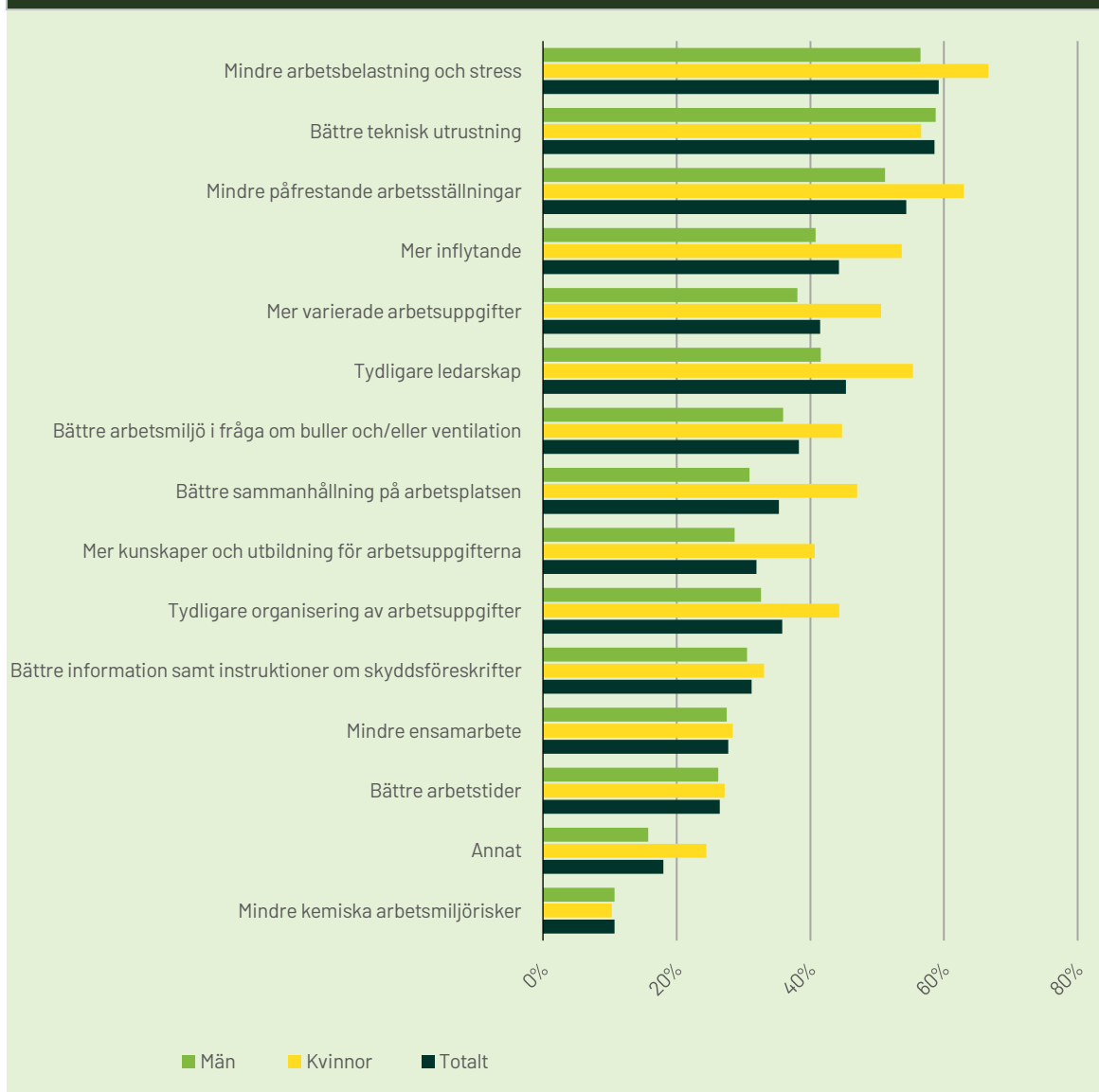
Enligt de svarande brister många arbetsplatsers vilja att sträva efter en säker och trygg arbetsmiljö. Det är vanligare att det inte sker än att det sker förbättringar av medlemmarnas arbetsmiljö efter att en arbetsskada eller sjukdom har inträffat. Hela 45 procent av medlemmarna som har råkat ut för en skada anger att arbetsplatsen inte agerat efter skadan (se diagram 15).

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



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 2023 års undersökning (se diagram 16). De enda förändringarna som män anser hade förhindrat skada i större utsträckning än kvinnor är bättre teknisk utrustning och mindre kemiska arbetsmiljörisker. Värt att notera i fördelningen är att de vanligaste alternativen inte endast är fysiska förbättringar, flertalet är också organisatoriska. Det här bekräftar att medlemmarnas arbetsmiljö till stor del handlar om arbetsorganisationen i sig, inte bara det ergonomiska.

Diagram 16. Andel medlemmar som föreslår respektive förbättring, totalt och uppdelat på kön



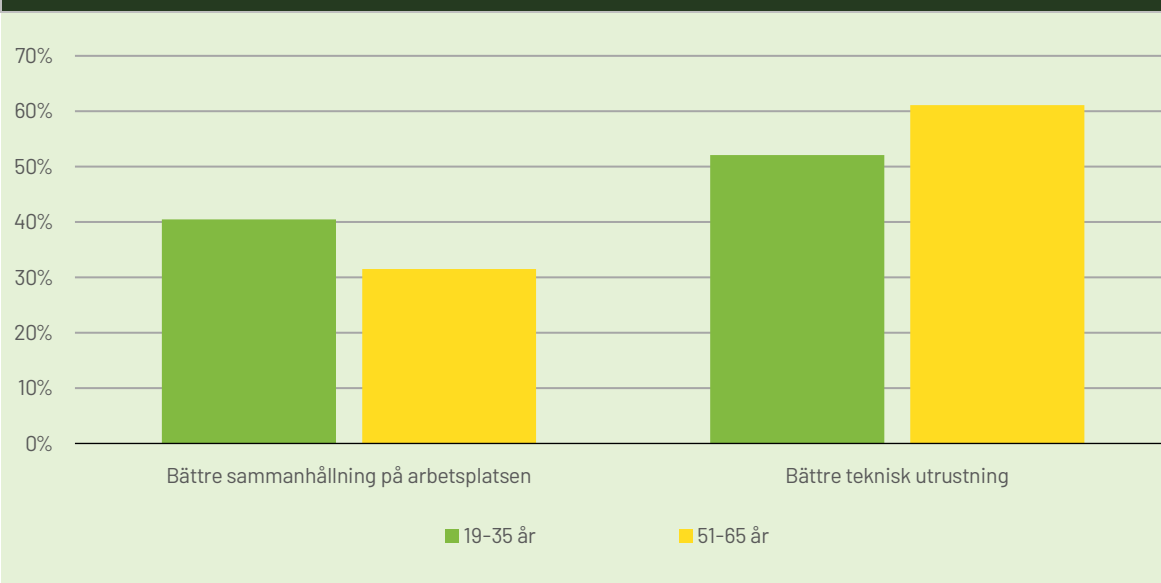
Av de öppna skrivvaren som insamlades från denna fråga går det att utläsa en stor frustration från en stor andel svarande. Många anser att det finns en stor förbättringspotential hos företagsledningen. Flera framhåller ledningens orättfärdiga synsätt på personal, arbetsuppgifter och säkerhet och menar 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 skrivvaren är sänkta krav på att arbetet ska gå fort, bättre/mer skyddsutrustning samt sandning av hala ytor utomhus.

De vanligaste förbättringsförslagen bland medlemmarna är mindre arbetsbelastning och stress, bättre teknisk utrustning och mindre påfrestande arbetsställningar.

Tydliga skillnader mellan ålderskategorier

Bättre sammanhållning är den vanligaste ansedda förbättringen i de yngre ålderskategorierna. Jämförs genomsnittet för de yngsta och de äldsta medlemmarna är skillnaden tydlig (se diagram 17). För de som angivit att bättre sammanhållning skulle förebygga skador är snittet i de tre högsta ålderskategorierna (51–55 år, 56–60 år och 61–65 år) 31,5 procent medan snittet för de tre yngsta ålderskategoriernas (19–25 år, 26–30 år och 31–35 år) andelar är 40,5 procent. Om man gör samma jämförelse mellan de yngsta och äldsta ålderskategorierna för bättre teknisk utrustning syns motsatta förhållanden. Det ses som en viktigare förbättring hos de äldre vars snitt är nästan tio procentenheter högre. Dock är den mest utmärkande gruppen 51–55 år där hela 65,8 procent av medlemmarna anser att bättre teknisk utrustning skulle ha förhindrat deras skador. Störst andel bland dem som anger bättre sammanhållning på arbetsplatsen som en arbetsmiljöförbättring är ålderskategorin 31–35 år med 43,3 procent av medlemmarna.

Diagram 17. Bättre sammanhållning och bättre teknisk utrustning, genomsnittlig andel uppdelat på yngsta och äldsta medlemmarna



För några av förbättringsförslagen finns det en betydande skillnad på hur den lägsta ålderskategorin har svarat gentemot de andra ålderskategorierna. En sådan förbättring är mer varierande arbetsuppgifter. 26,1 procent av medlemmarna mellan 19 och 25 år anger att mer varierande arbetsuppgifter skulle förebygga skador, medan snittet för resterande ålderskategorier ligger på 41,6 procent. Ett annat exempel är bättre information samt instruktioner om skyddsföreskrifter. Här tycker 14,9 procent av den yngsta ålderskategorin, 19–25 år, att det hade varit en förbättrande åtgärd medan snittet för de andra ålderskategorierna är 33,4 procent.

Avtalsskillnader

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

Diagram 18. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Träindustriavtalet

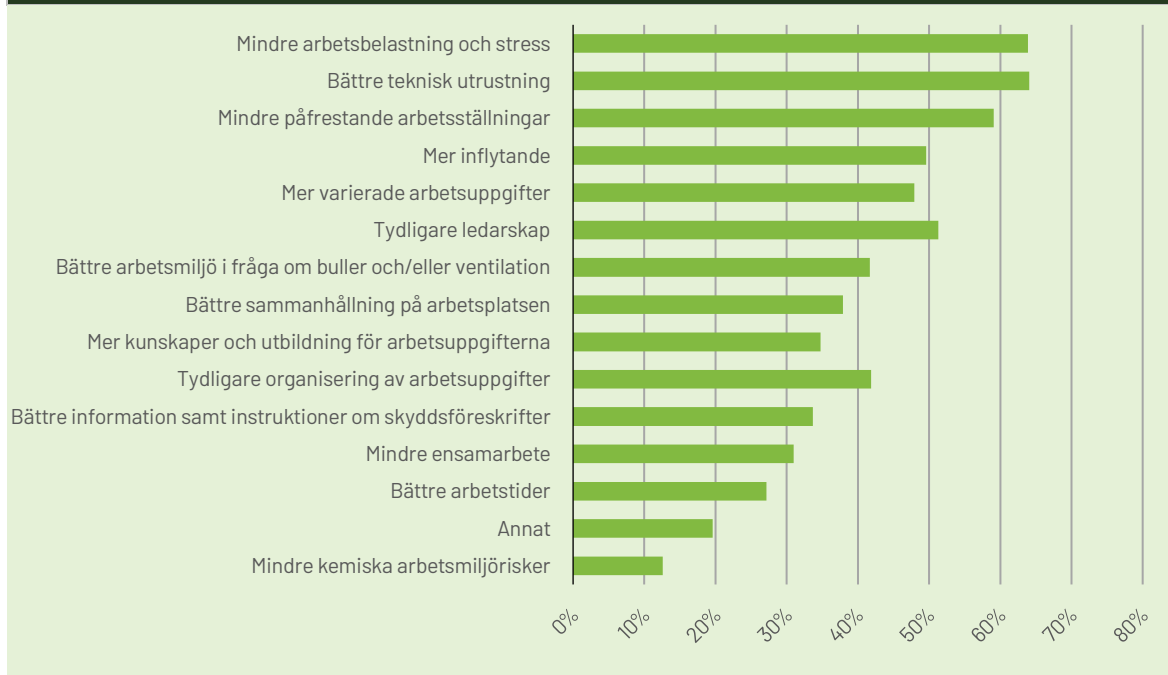
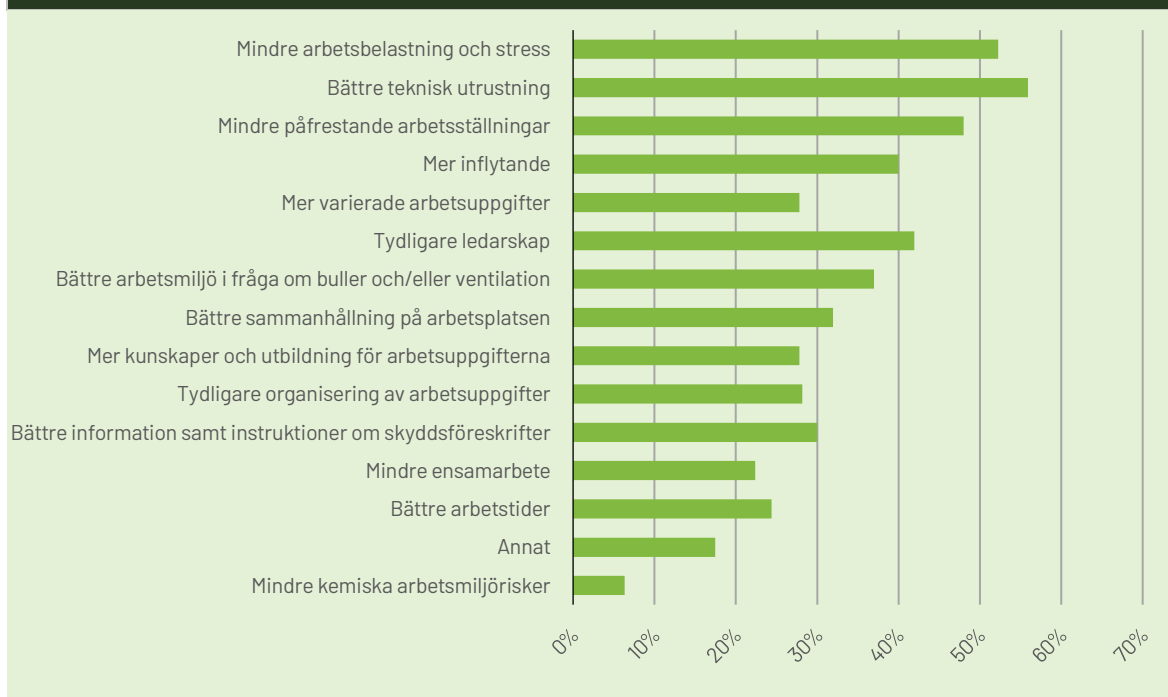


Diagram 19. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Sågverksavtalet



Avtalen Träindustri och Sågverk har båda högst andel medlemmar som anser att mindre arbetsbelastning, bättre teknisk utrustning och mindre påfrestande arbetsställningar hade varit skadeförebyggande (se diagram 18 och 19). Skillnaden är att inom Träindustriavtalet ligger svaren runt 60 procent medan de ligger runt 50 procent inom Sågverksavtalet.

Inom Träindustriavtalet är mer varierade arbetsuppgifter bland de vanligare förbättringsförslagen (47,9 %) medan det är bland de mindre inom Sågverksavtalet (27,8 %).

Bortsett från avtalet Trävaruhandel är efterfrågan på mindre ensamarbete högst inom Träindustri; 31 procent anser att detta är en förbättring som är nödvändig för att förhindra arbetsrelaterade skador eller sjukdomar. Andelen för tydligare ledarskap har ökat med tio procentenheter sedan den senaste undersökningen 2023, då det var runt 41,2 procent som angav det som skadebekämpande förbättring.

Inom Sågverksavtalet är mindre arbetsbelastning och stress det förbättringsförslag som ökat mest sedan 2023 (sju procentenheter).

Diagram 20. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Infomediaavtalet

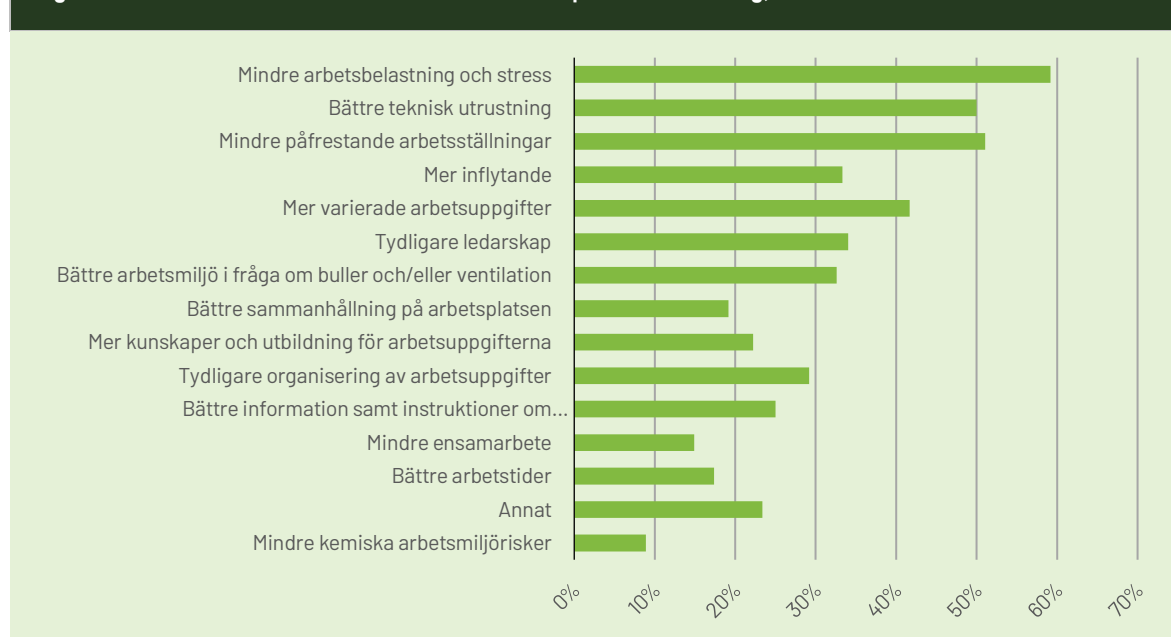
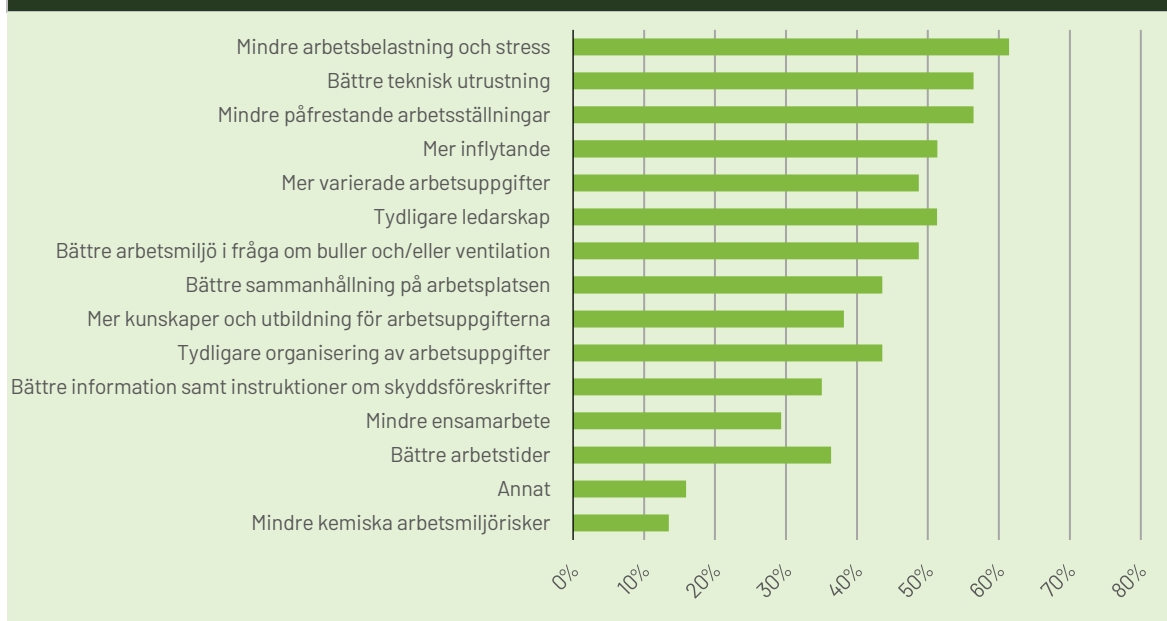


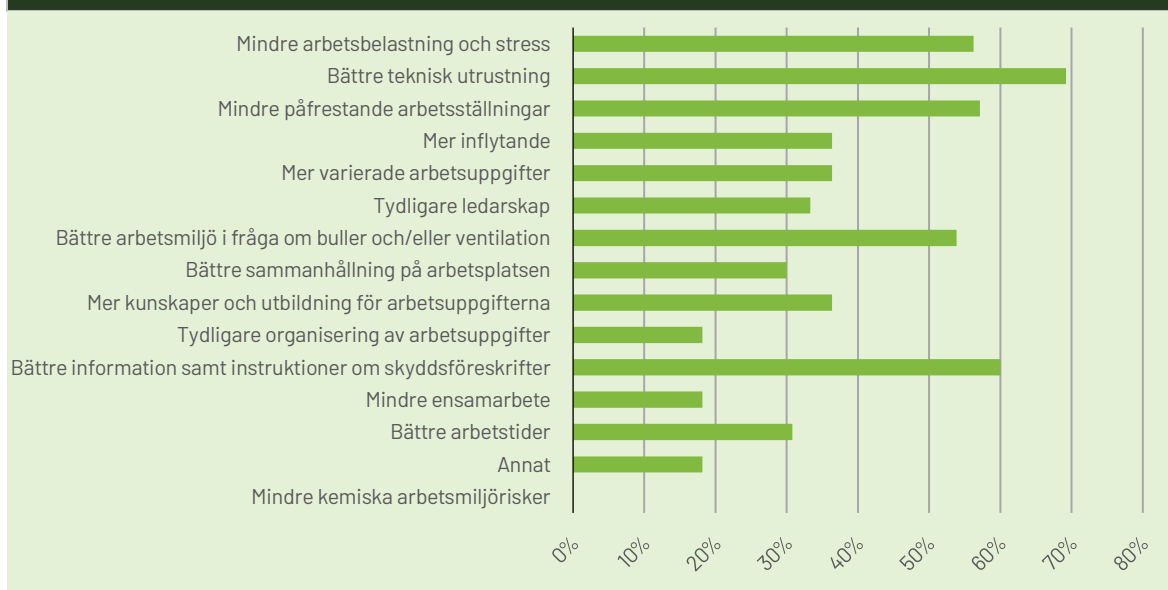
Diagram 21. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Förpackningsavtalet



Inom den grafiska branschen skiljer sig svaren något mellan de två avtalen (se diagram 20 och 21). Generellt sett verkar medlemmarna inom Förpackningsavtalet anse att det finns fler områden som behöver förbättras för att motverka skada/sjukdom än vad det gör inom Infomedia. Inom Förpackning anger allra flest mindre arbetsbelastning och stress som förbättringsförslag. Även den tekniska utrustningen måste förbättras och mindre påfrestande arbetsställningar anges vara avgörande för att förebygga skador/sjukdomar av över 55 procent av medlemmarna.

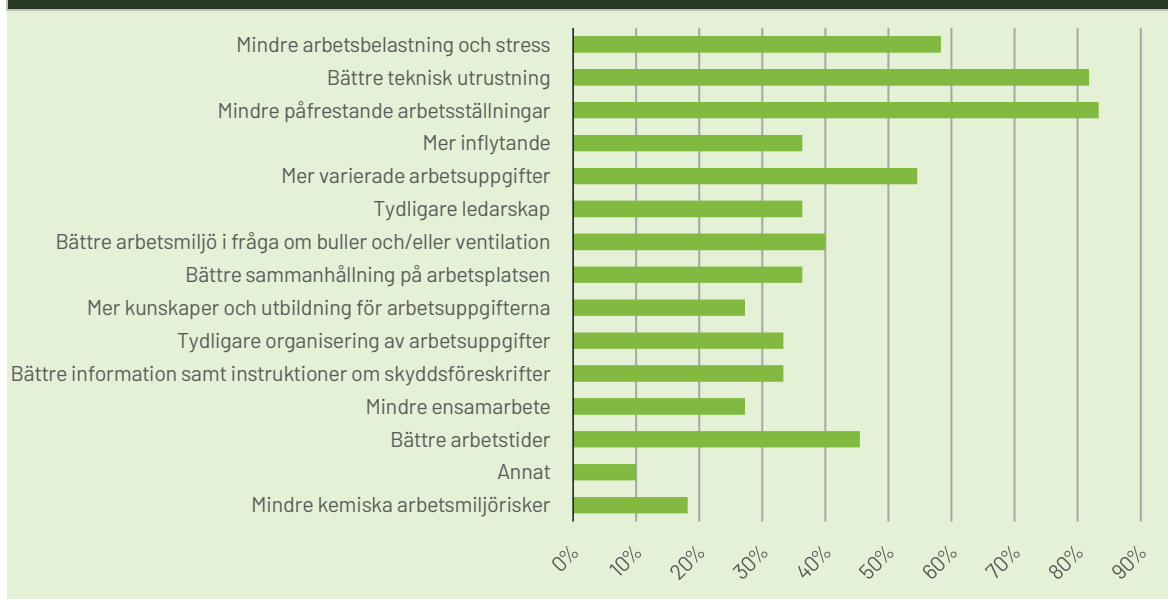
Medlemmarna inom Infomedia anger generellt sett färre förbättringar vilket skulle kunna indikera att de upplever deras arbetsmiljö som mindre riskfylld. Inget av alternativen anges som en möjlig förbättring av mer än 52 procent av de svarande förutom det vanligaste alternativet mindre arbetsbelastning och stress (59,5 %). Därefter är det 51,1 procent respektive 50 procent som anser att mindre påfrestande arbetsställningar och bättre teknisk utrustning skulle förebygga skaderisken. Bättre sammanhållning på arbetsplatsen är bland de vanligare förbättringsförslagen inom Förpackning medan dessa är bland de minst vanliga inom Infomedia.

Diagram 22. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Tidningsavtalet



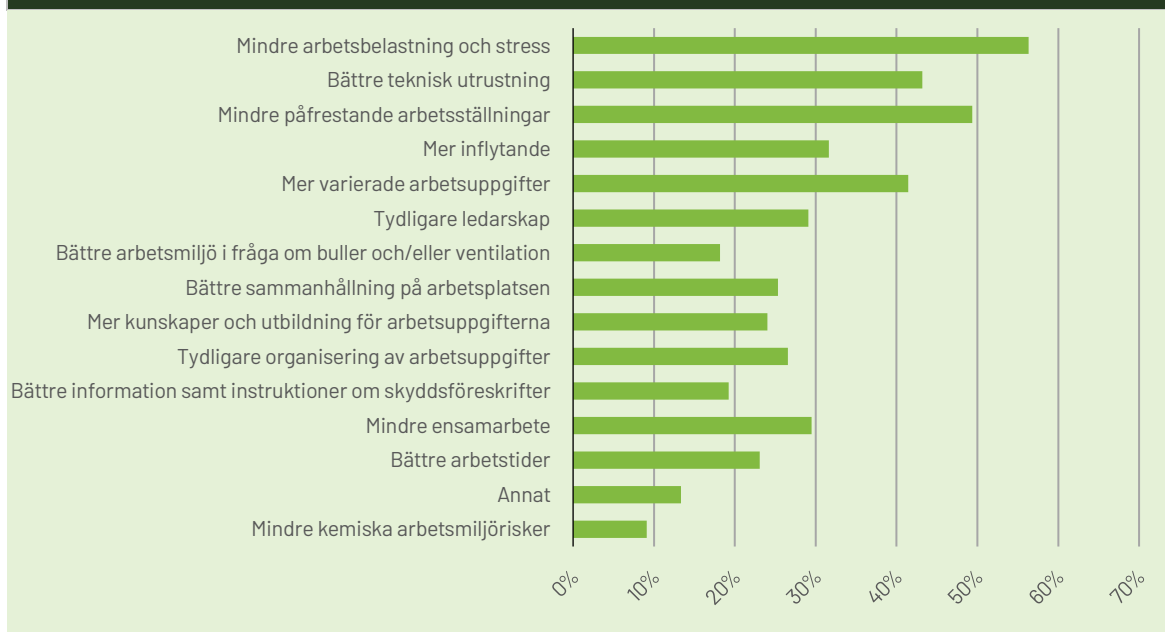
Inom Tidningsavtalet efterfrågar medlemmarna framförallt bättre teknisk utrustning, bättre information samt instruktioner om skyddsföreskrifter, mindre påfrestande arbetsställningar samt mindre arbetsbelastning och stress (se diagram 22). Mellan 56 och 70 procent anger att det är förbättringar som skulle förebygga skador/sjukdomar. Något som särskiljer Tidning från andra avtal är den relativt stora andelen som anser att bättre information samt instruktioner om skyddsföreskrifter hade förbättrat arbetsmiljön (60 %).

Diagram 23. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Stoppmöbelindustriavtalet



Inom Stoppmöbelsindustrin är mindre påfrestande arbetsställningar, bättre teknisk utrustning samt mindre arbetsbelastning och stress de vanligaste förslagen för förhindrandet av arbetsskador/sjukdomar (se diagram 23). Jämfört med de andra avtalen är andelen för mindre påfrestande arbetsställningar och bättre teknisk utrustning särskilt höga, hela 83,3 respektive 82 procent anser att detta skulle förebygga skador/sjukdomar på deras arbetsplats. Stoppmöbelsindustriavtalet är även det avtal med högst andel medlemmar som anser att bättre arbetstider hade varit skadeförebyggande (45,5 %).

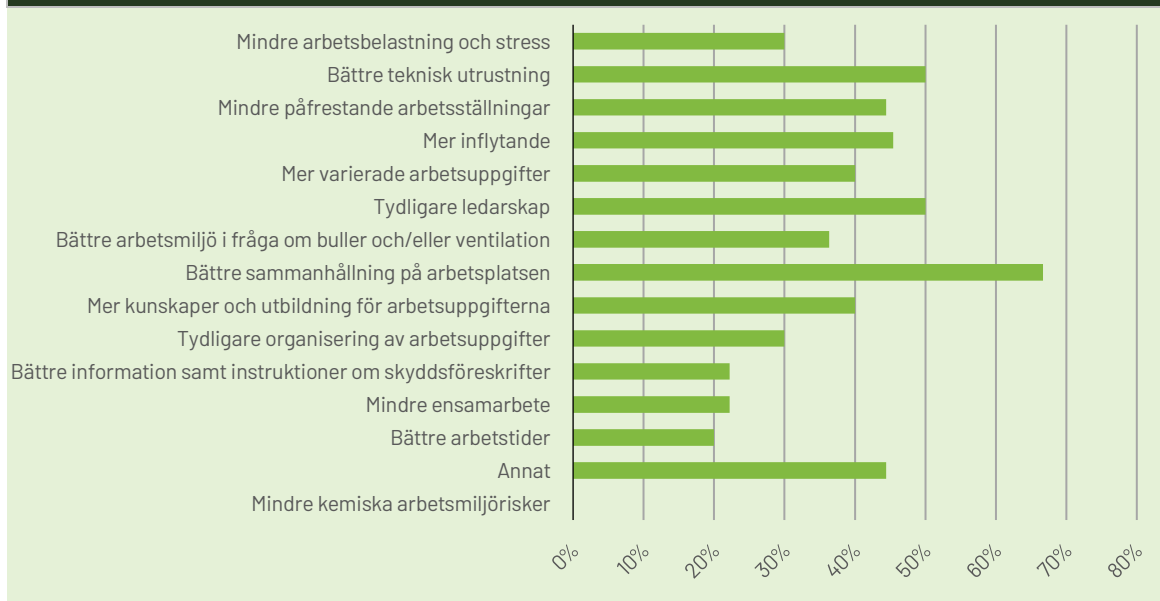
Diagram 24. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Skogsavtalet



Mindre arbetsbelastning och stress är den vanligaste angivna förbättringen bland Skogsavtalets medlemmar och det har inte ändrats sedan 2023 (se diagram 24). Däremot har andelen medlemmar som anser att det hade varit skadeförebyggande minskat från 61,9 procent 2023 till 56,3 procent 2025.

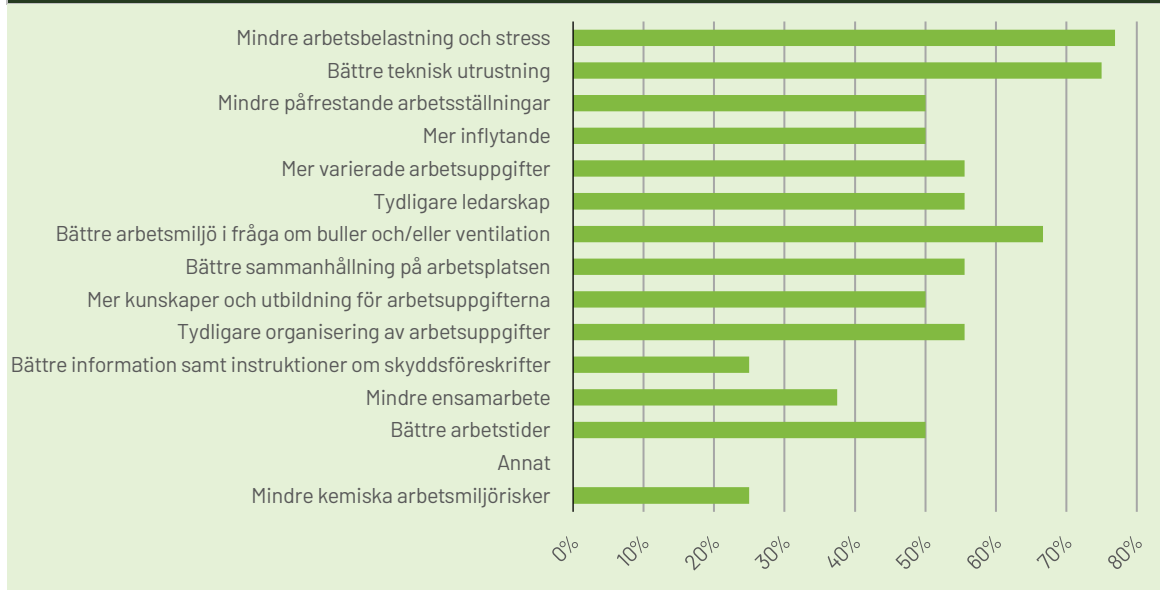
Precis som för majoriteten av avtalen, är bättre teknisk utrustning, mindre påfrestande arbetsställningar och mer varierade arbetsuppgifter i topp när det kommer till Skogsavtalets mest föreslagna förbättringar. Bättre teknisk utrustning har dock minskat med ungefär tio procentenheter sedan 2023.

Diagram 25. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Virkesmätningsavtalet



Till skillnad från de flesta andra avtalen är mindre arbetsbelastning och stress inte den vanligaste förbättringen inom Virkesmätningsavtalet (se diagram 25). Här efterfrågas i första hand en bättre sammanhållning på arbetsplatsen och andelen (67 %) är den högsta bland samtliga avtal. Något som också är värt att notera är att andelen medlemmar som valt alternativet "annat" som föreslagen förbättring är hög. Bland de öppna svaren anges bland annat bättre utrustning och tydligare instruktioner som förbättringar som hade hjälpt att förhindra arbetsskador/sjukdomar.

Diagram 26. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Trävaruhandelsavtalet

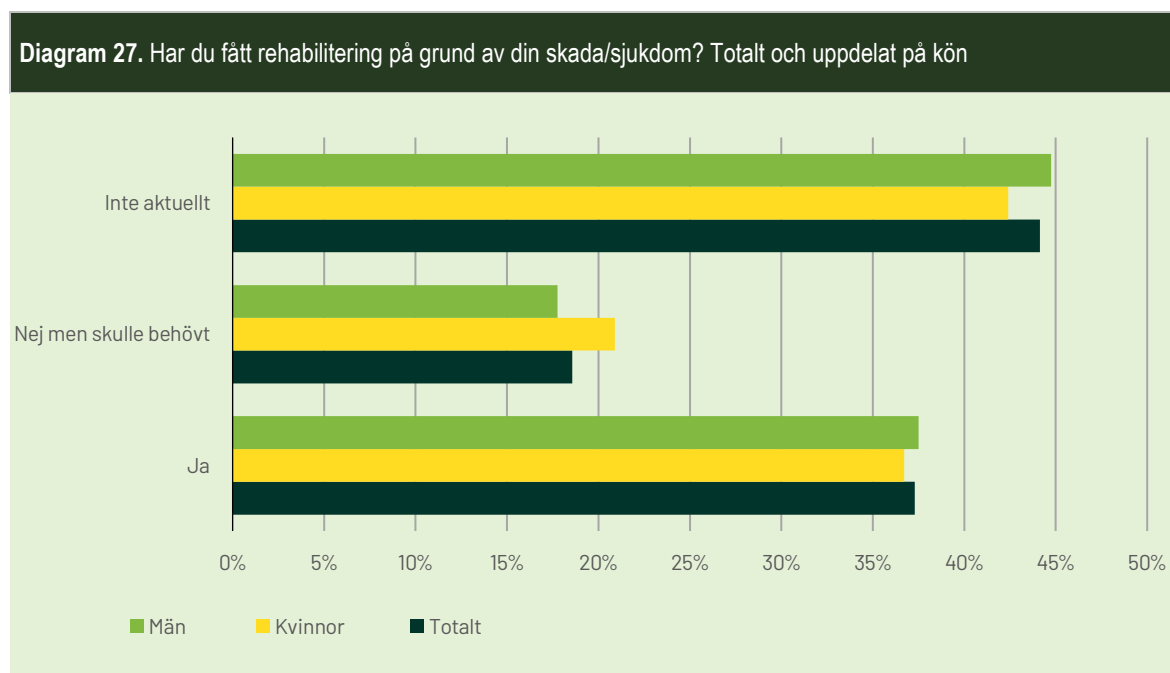


En stor andel svarande inom Trävaruhandelsavtalet anger att skador och/eller sjukdomar hade kunnat förebyggas om arbetsbelastningen och stressen var lägre samt om den tekniska utrustningen varit bättre (se diagram 26). Även bättre arbetsmiljö i fråga om buller och/eller ventilation är ett vanligt förbättringsförslag.

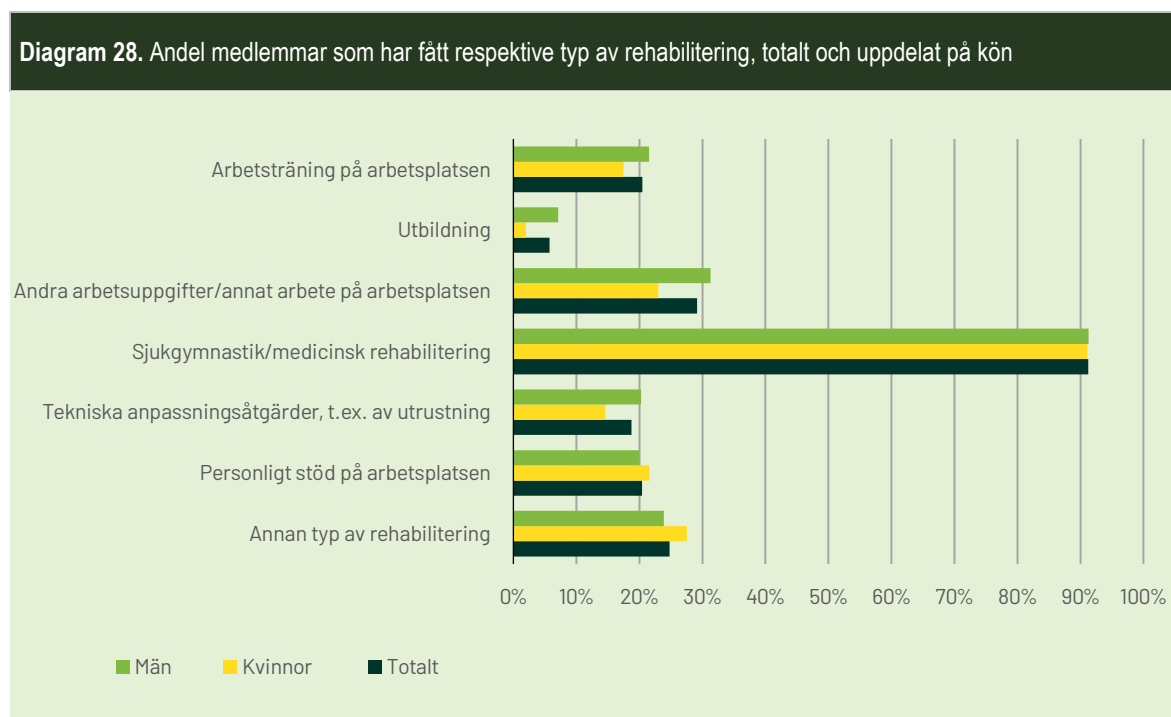
Den förbättringen som ökat mest sedan 2023 är bättre arbetstider (30 procentenheter). Andelen medlemmar inom Trävaruhandelsavtalet som skulle vilja se bättre arbetstider är dessutom störst av samtliga avtal (50 procent).

REHABILITERING

Enligt diagram 27 har 18,6 procent av alla medlemmar som har råkat ut för en arbetsrelaterad skada/sjukdom inte har fått rehabilitering även fast de skulle behövt, en ökning med två procentenheter sedan 2023. Årets undersökning visar även, precis som i föregående undersökning, att det är något vanligare bland kvinnor än män att inte ha fått rehabilitering fast de hade behövt (20,9 % respektive 17,8 %). Det är istället vanligare bland männen att rehabilitering bedöms vara inaktuell. Totalt sett är det 37,3 procent som har fått rehabilitering. Högst andel obehandlade finns inom avtalet Förpackning och Träindustri där 19,8 respektive 19,1 procent av de svarande angav att de inte har fått någon rehabilitering trots att de hade behövt. Lägst är den här andelen inom Infomediasavtalet (15,9 %).



Vilken typ av rehabilitering ges?



Den vanligaste rehabiliteringsformen vid arbetsskada är sjukgymnastik eller medicinsk behandling (se diagram 28). 91,1 procent av kvinnorna och 91,3 procent av männen som har fått rehabilitering har erhållit dessa behandlingar, vilket är en ökning för kvinnorna jämfört med 2023 års undersökning då motsvarande andelar var 88,7 procent respektive 90,5 procent. Drygt en fjärdedel (29,2 %) har tilldelats andra arbetsuppgifter eller annat arbete på arbetsplatsen och det är även den typ av rehabilitering som har störst könsskillnad. Närmare en tredjedel av männen (31,3 %) och strax under en fjärdedel av kvinnorna (23 %) har tilldelats andra arbetsuppgifter eller annat arbete. Andelarna för rehabiliteringstypen personligt stöd har minskat med 3,5 procentenheter sedan 2023, både för män och kvinnor. Endast 5,7 procent anger att de har fått rehabilitering i form av utbildning, en andel som är något större för män än för kvinnor (7,1 % respektive 2 %). Det finns ingen trendmässig skillnad mellan ålderskategorierna.

Upplevt stöd

Diagram 29. Har arbetsgivaren stöttat dig i din rehabilitering?

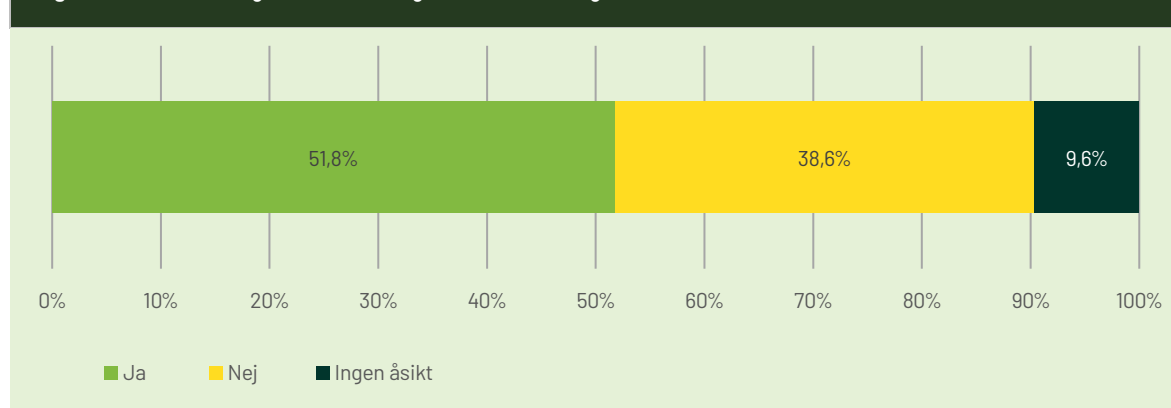
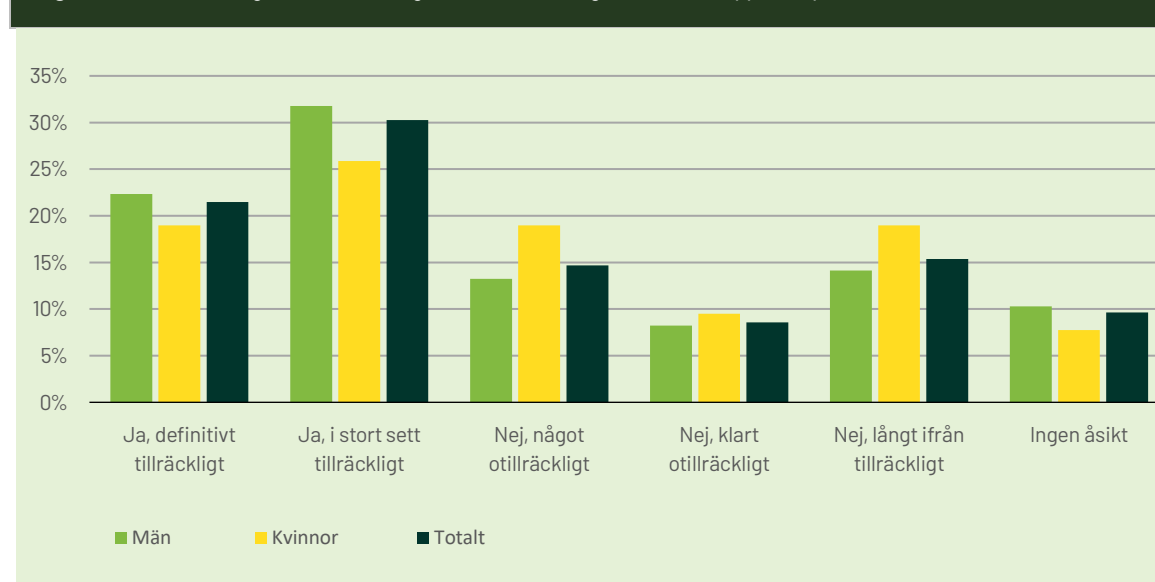


Diagram 30. Har arbetsgivaren stöttat dig i din rehabilitering? Totalt och uppdelat på kön



Av de medlemmar som har fått rehabilitering så anger 38,6 procent att det upplevda stödet från arbetsgivaren är otillräckligt i någon utsträckning (se diagram 29). Det är en ökning med fyra procentenheter sedan undersökningen 2023. Diagram 30 visar att det är vanligare bland kvinnorna att uppleva ett bristfälligt stöd från arbetsgivaren. Bland kvinnorna tycker 47,4 procent att stödet i någon utsträckning är otillräckligt medan motsvarande siffra hos männen är 35,6 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 stannat hemma?

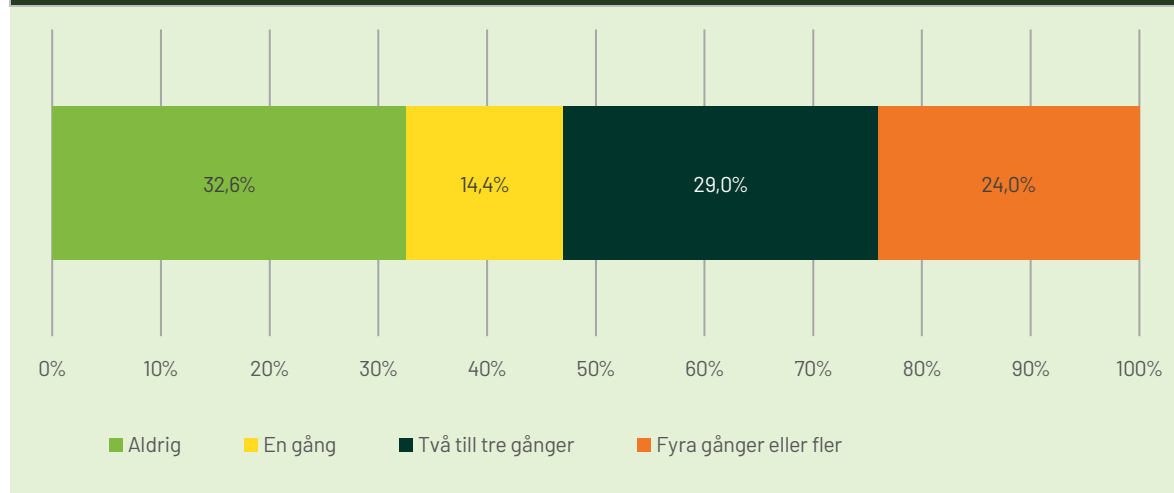
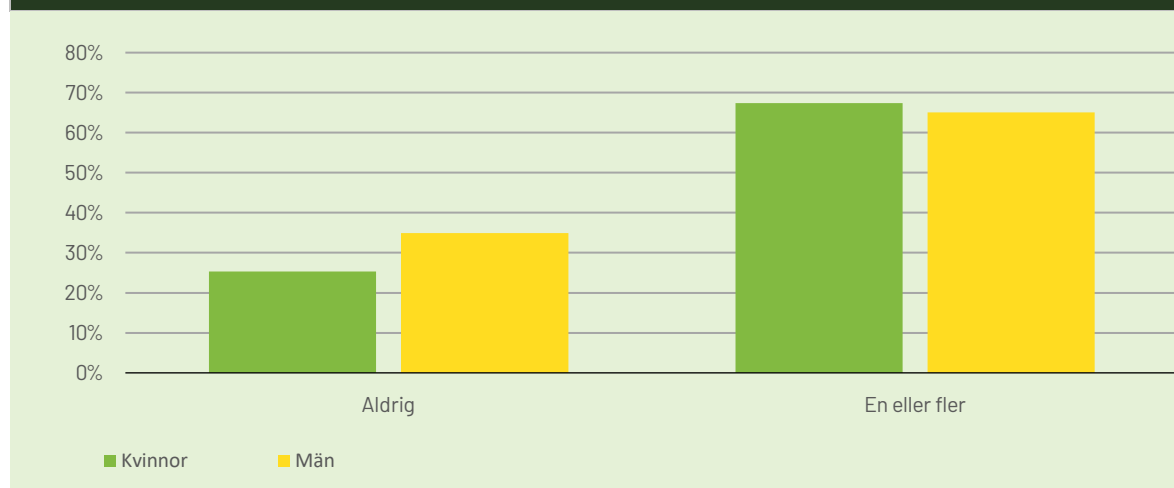


Diagram 32. Hur många gånger under det senaste året har du gått till arbetet trots att du, med hänsyn till ditt hälsotillstånd, borde stannat hemma? Uppdelat på kön



67,4 procent av GS medlemmar har under det senaste året gått till arbetet en eller flera gånger trots att de känt sig sjuka (se diagram 31). Det är en ökning jämfört med 2023 års undersökning (64 %). 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 (24 %).

Det är vanligare för kvinnor än för män att gå till arbetet fastän de är sjuka. 74,7 procent av kvinnorna och 65,1 procent av männen har under det senaste året gått till arbetet en eller flera gånger trots att de borde ha stannat hemma (se diagram 32).

Sett till avtalsskillnader visade det sig vara vanligast att gå till jobbet trots dåligt hälsotillstånd för medlemmarna inom avtalen Sågverk och Träindustri. Här svarade 70,7 procent respektive 70,1 procent att det skett en eller flera gånger under det senaste året. Det är värt att notera att Skogsavtalet hade högst andel medlemmar som svarade "aldrig" på frågan (43,3 %).

Diagram 33. Hur många gånger under det senaste året har du gått till arbetet trots att du, med hänsyn till ditt hälsotillstånd, borde stannat hemma? Per ålderskategori

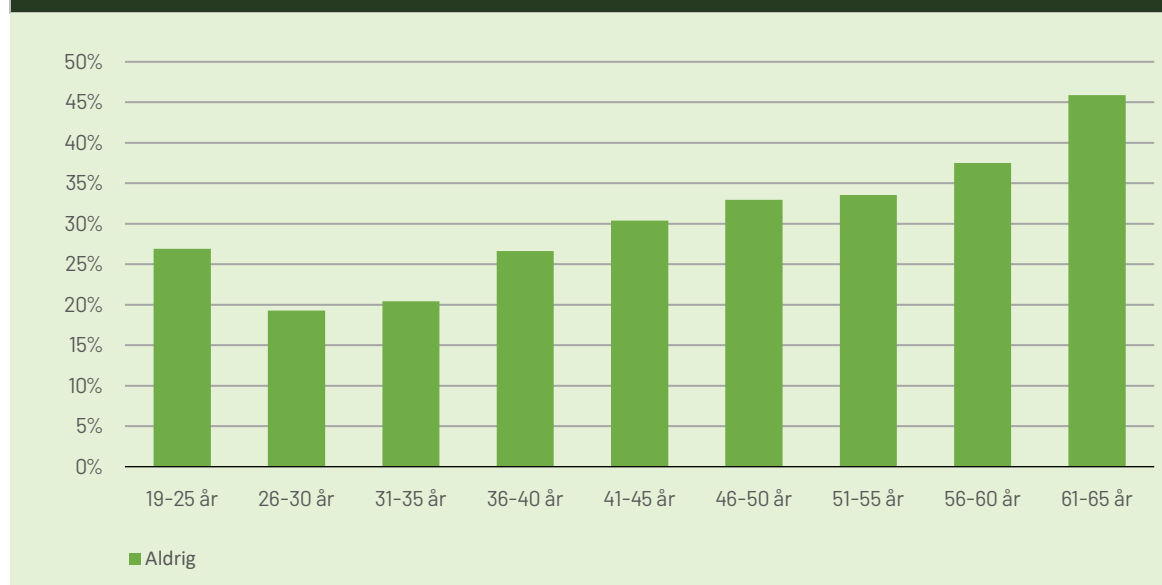


Diagram 33 visar att det finns en tydlig positiv trend mellan att lyssna till sitt hälsotillstånd och ålder. Andelen som svarat "aldrig" på frågan om de under det senaste året gått till arbetet trots att de borde ha stannat hemma ökar med stigande ålder, d.v.s. GS medlemmars sjuknärvaro tenderar att minska med ålder.

Varför GS medlemmar väljer att jobba när de är sjuka framgår inte i den här undersökningen. Det går dock att resonera på samma sätt som gjordes i tidigare undersökningar. 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 välmående. 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.

Om du skadar dig under friskvårdspasset kan det räknas som arbetsskada och du kan få rätt till ersättning. Ta reda på vad som gäller i ditt fall.

Drygt fyra femtedelar av de svarande har en arbetsgivare som erbjuder någon typ av friskvård (en ökning sedan 2023), resterande medlemmar saknar friskvårdsmöjligheter (12,9 %) eller vet inte om det finns några (6,2 %) (se diagram 34).

Av de som inte har tillgång till friskvård är det 67,8 procent som svarar att de hade önskat att det fanns på arbetsplatsen (se diagram 35). 27,2 procent, en ökning med drygt tio procentenheter sedan 2023, svarar att de inte vet eller inte har någon åsikt och 5 procent svarar "nej" på frågan. Kvinnor och mäns åsikt i frågan skiljer sig åt. Det är vanligare bland kvinnorna än bland männen att önska friskvård på arbetsplatsen. 75,7 procent av kvinnorna och 65,7 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 Förpackningsavtalet, här svarar 91,8 procent av medlemmarna att arbetsgivaren erbjuder någon form av friskvård. Andelen är utmärkande låg för Skogsavtalet, där endast 57,7 procent av medlemmarna anger att deras arbetsplats erbjuder friskvård.

Diagram 34. Erbjuder din arbetsgivare någon typ av friskvård?

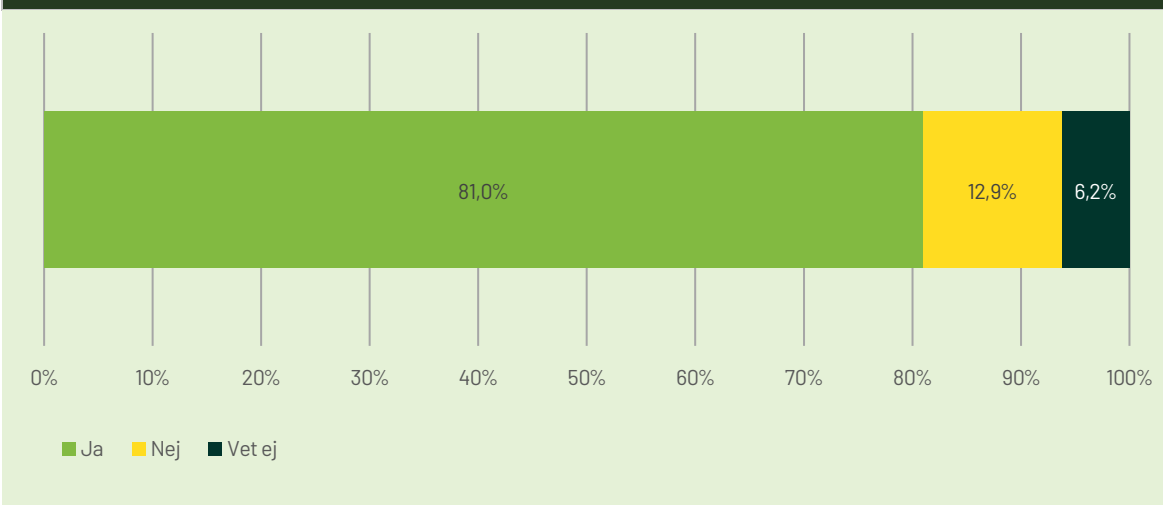


Diagram 35. Om nej: Skulle du vilja att arbetsgivaren erbjuder friskvård? Totalt och uppdelat på kön

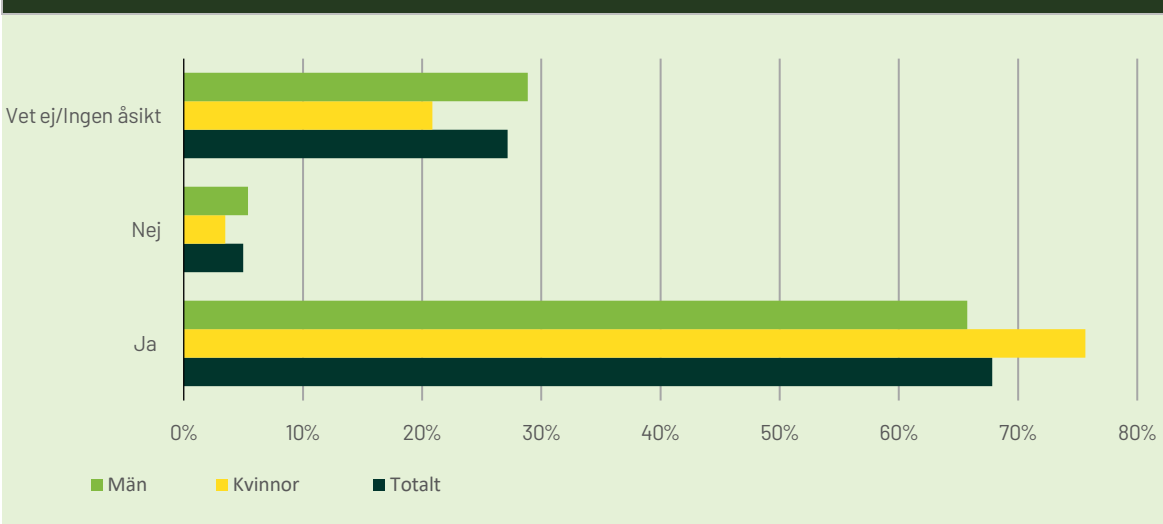
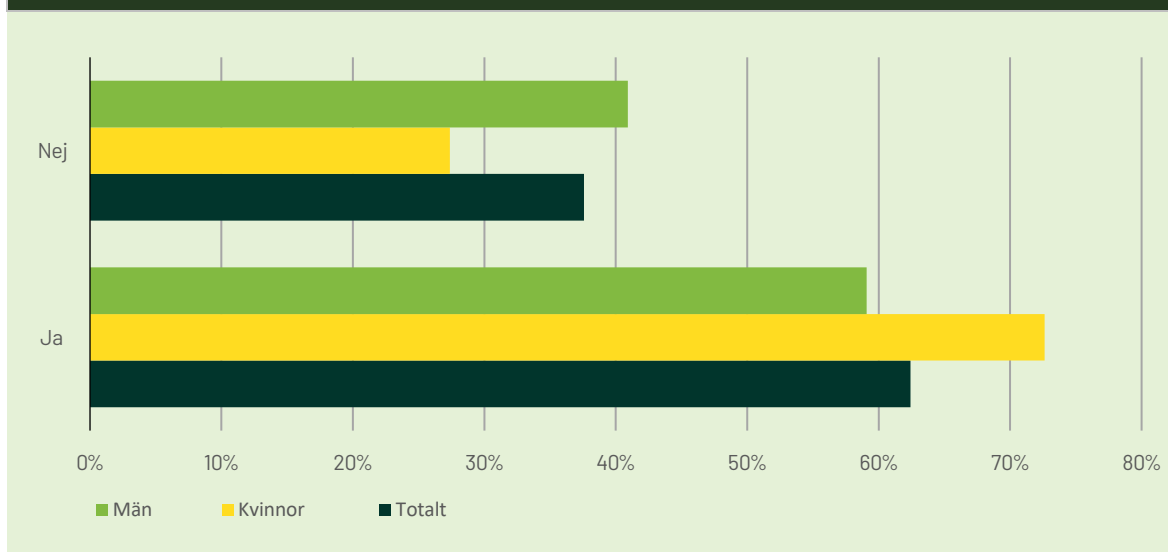


Diagram 36. Om ja: Använder du någon av de friskvårdsmöjligheter som arbetsgivaren erbjuder? Totalt och uppdelat på kön



Trots att någon typ av friskvård erbjuds på runt fyra av fem av medlemmarnas arbetsplatser är det långt ifrån alla som använder den. Diagram 36 visar att av de medlemmar som erbjuds friskvård är det endast 62,4 procent som utnyttjar den. Kvinnor är dock bättre på att utnyttja friskvården än män. 72,6 procent av kvinnorna och 59,1 procent av männen svarar att de använder sig av friskvård som erbjuds av arbetsgivaren.

Tabell 10. Anledning till varför medlemmar inte använder friskvård som erbjuds, totalt och uppdelat på kön

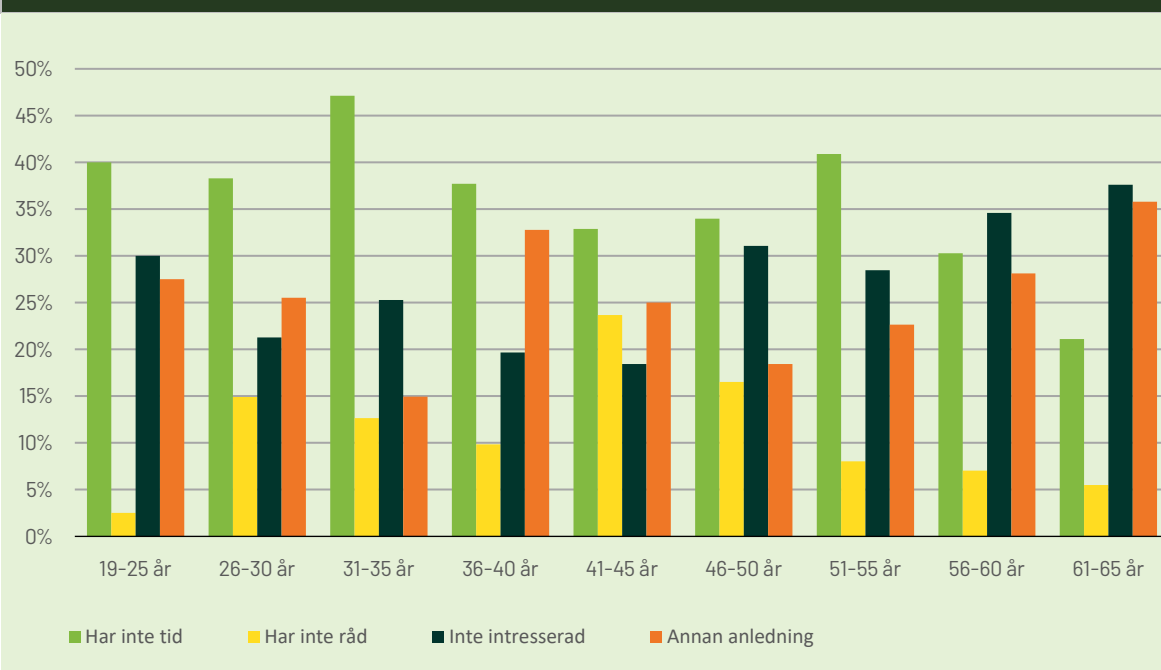
	Kvinnor	Män	Totalt
Har inte tid	34,6%	34,4%	34,5%
Har inte råd	19,6%	8,7%	10,7%
Inte intresserad	15,0%	32,1%	29,1%
Annan anledning	30,7%	24,7%	25,8%

De medlemmar som svarat att de inte använder erbjuden friskvård fick också svara på varför (se tabell 10). De allra flesta, drygt en tredjedel svarade att de inte har tid, näst vanligast anledning är att de inte är intresserade av friskvård. En tiondel svarar att de inte har råd medan en fjärdedel svarar att de är på grund av annan anledning. Männen verkar vara mindre intresserade av friskvård. Endast 15 procent av kvinnorna svarar att de är ointresserade medan motsvarande andel för männen är 32,1 procent.

Nytt för årets undersökning är att en följdfråga ställdes till dem som angav att det finns en annan orsak till varför de inte använder friskvårdsmöjligheterna som arbetsgivaren erbjuder. Där kunde medlemmen redogöra för anledningen till varför friskvården inte nyttjas och svaren vittnar bland annat om begränsad friskvård som inte passar medlemmens behov, att det inte hunnits med, att det är krångligt samt att det har glömts bort.

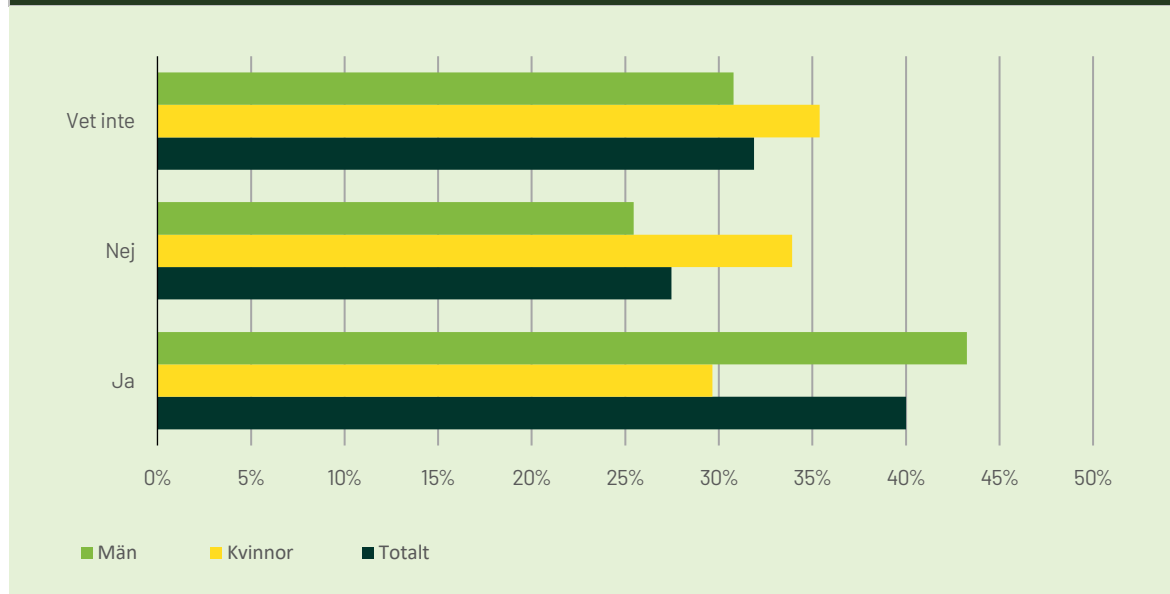
Det är aningen fler medlemmar i de yngre ålderskategorierna som använder friskvård när det finns tillgängligt (se diagram 37). Det finns även en viss skillnad på de angivna anledningarna till de som inte utnyttjar friskvården. Tidsbrist som anledning var i stort sätt vanligare för medlemmar mellan 19–40 år men även i kategorin 51–55 år. Det var en större andel medlemmar i ålderskategorin 41–45 år som svarade att de inte har råd.

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



PENSION

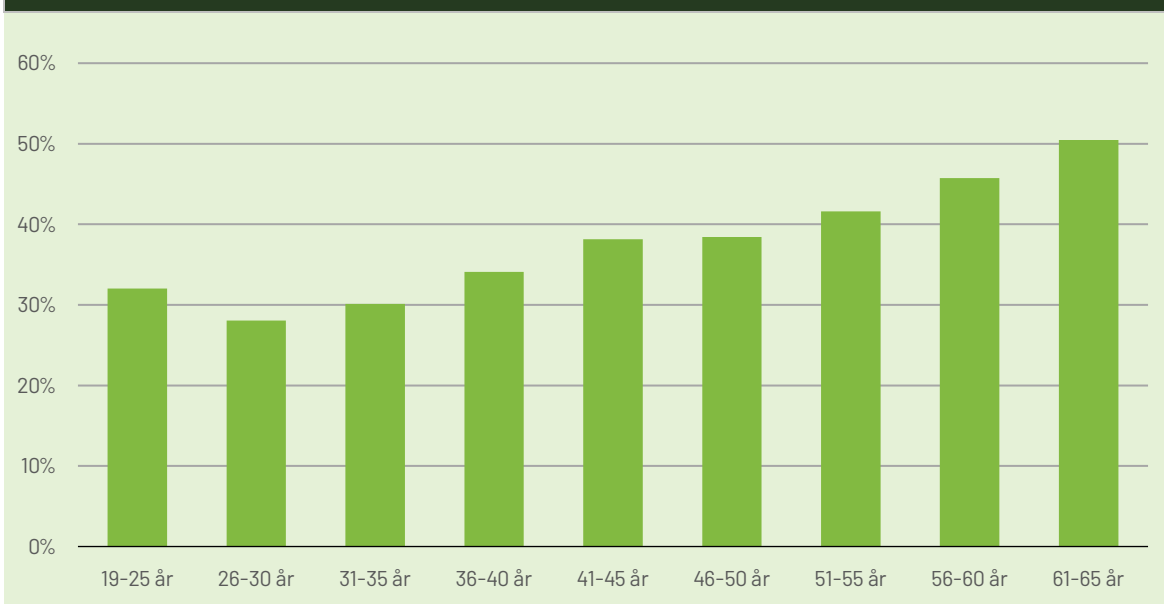
Diagram 38. Bedömer du att du som minst kommer kunna arbeta i ditt yrke fram till ordinarie pensionsålder? Totalt och uppdelat på kön



I enkäten fick medlemmarna svara på frågan om de bedömde att de kommer kunna arbeta i sitt yrke fram till den ordinarie pensionsåldern. Svaren presenteras i följande kapitel tillsammans med en redogörelse för hur medlemmarna ser på deltidspension.

Drygt en fjärdedel av medlemmarna, 27,5 procent, anger att de inte skulle kunna arbeta inom sitt yrke fram till ordinarie pensionsålder och ungefär en tredjedel, 31,9 procent, uppger att de inte vet (se diagram 38). En knapp halv procent svarar att de på grund av sjukskrivning inte kommer att återgå i arbete. Resterande 40 procent bedömer att de kommer kunna arbeta inom sitt yrke fram till ordinarie pensionsåldern.

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



Andelen som tror sig kunna arbeta i sitt yrke fram till ordinarie pensionsålder har inte ändrats märkbart sedan 2023 (41,3 %). Studeras åldersvariationen kan det konstateras att tron om att kunna arbeta i sitt yrke fram till pensionsåldern är lägre i de yngre ålderskategorierna (se diagram 39). Endast en tredjedel av medlemmarna som är 19–25 år bedömer att de som minst kommer kunna arbeta deras yrke fram till ordinarie pensionsålder. Andelen ökar sedan trendmässigt med stigande ålder.

Kvinnorna bedömer i lägre utsträckning än männen att de kommer kunna arbeta i sitt yrke fram till den ordinarie pensionsåldern. 29,7 procent av kvinnorna och 43,3 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 (50,8 %). Årets undersökning visar att andelen är lägst inom Träindustriavtalet, där endast 35,9 procent av medlemmarna bedömer att det är troligt att de kommer kunna jobba fram till ordinarie pensionsålder.

Pensionsåldern i Sverige varierar mellan 63 och 68, beroende på vilket år man är född och vilken del av pensionen det gäller.

Den lägsta åldern för att ta ut allmän pension är från och med 2023 höjd till 63 år, och kommer att öka till 64 år 2026.

Samtidigt införs en så kallad riktålder, som är kopplad till medellivslängden och styr när man har rätt till exempelvis garantipension.

Riktåldern ligger på 66 år under 2025 men förväntas stiga till 68 år eller mer för yngre generationer.

MEDLEMMARNA OM ATT ARBETA LÄNGRE ÄN PENSIONSÅLDERN

De respondenter som svarade att de tror sig kunna arbeta minst till pensionsåldern fick även frågan om de bedömer att de kommer kunna arbeta längre än så. Om de svarade "ja" fick de också svara på varför de gör den bedömningen. Diagram 40 visar att endast 26,8 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 (58,2 %), samtidigt svarar nästan en tredjedel (30,1 %) att det är på grund av att de inte har råd att sluta arbeta tidigare. Könsmässigt så är det tydligt vanligare bland kvinnor än män att fortsätta arbeta på grund av ekonomiska förutsättningar.

Diagram 40. Tror du att du kommer att arbeta längre än ordinarie pensionsålder? Totalt och uppdelat på kön

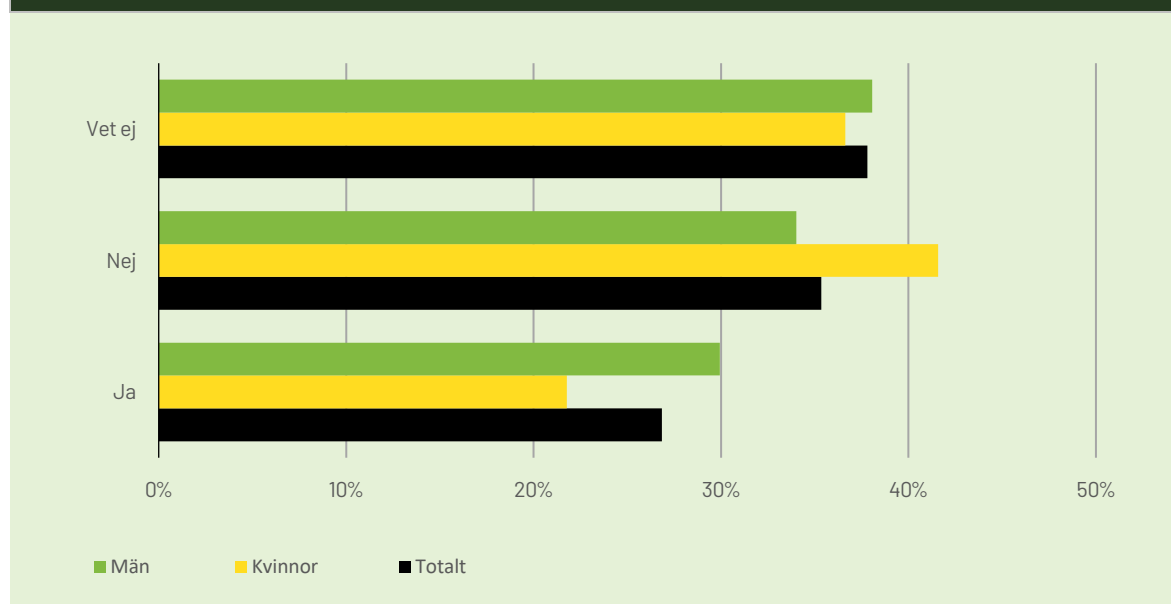
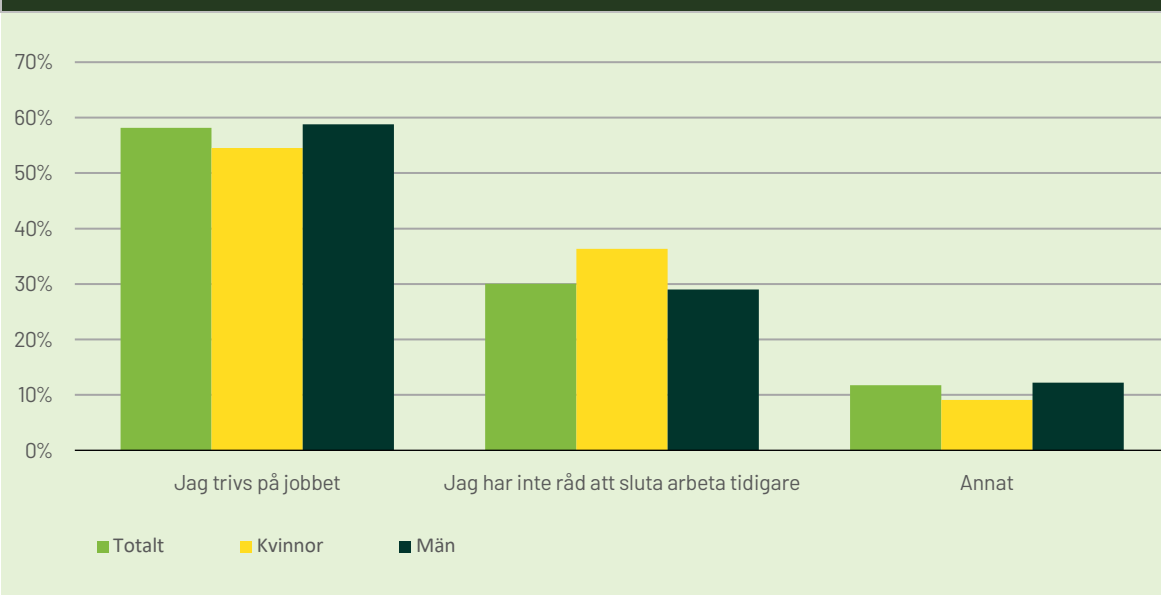
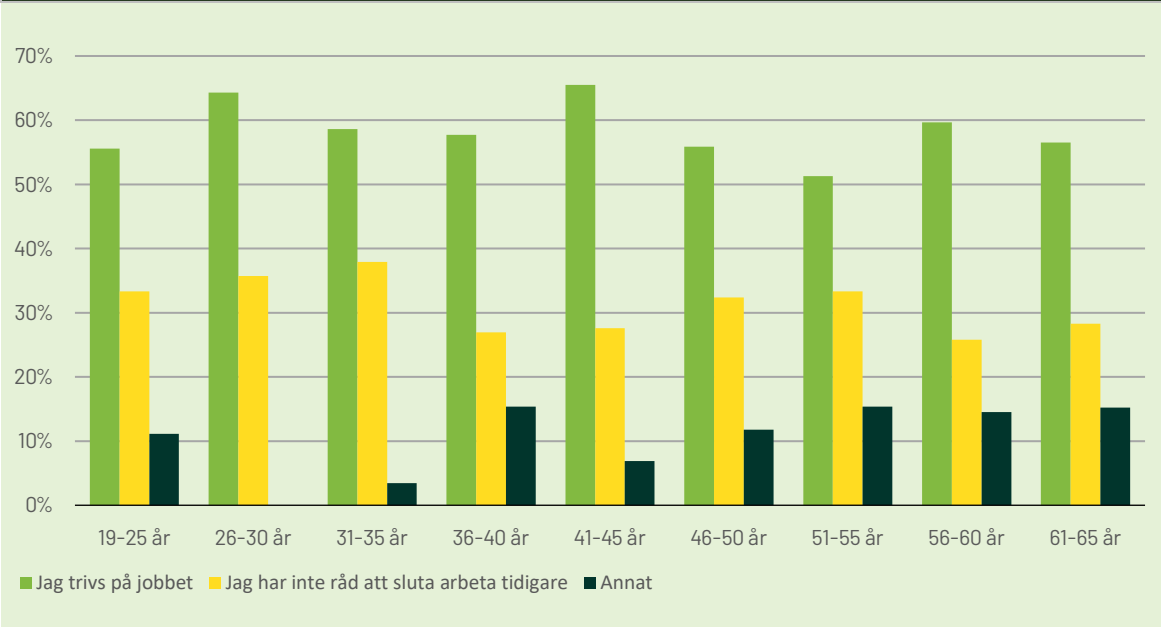


Diagram 41. Om ja: Varför tror du att du kommer att arbeta längre än till pensionsåldern? Totalt och uppdelat på kön



Jämför man svarsresultatet mellan olika åldrar uppdagas också en viss variation, i de yngsta ålderskategorierna är det en något större andel som anger att det är på grund av ekonomiska skäl. Vad gäller trivsel på jobbet finns det ingen tydlig skillnad i ålderskategorier.

Diagram 42. Om ja: Varför tror du att du kommer att arbeta längre än till pensionsåldern? Per ålderskategori



DELTIDSPENSION

Precis som 2023 års undersökning visade är deltidspensionen en viktig fråga för GS medlemmar. 63,4 procent av medlemmarna bedömer att de hade gått ned på deltid några år före pensionering om de hade fått möjligheten (se diagram 43). Det är en ökning med 5,6 procentenheter sedan 2023. Andelen som i år ställer sig positiv till deltidspension är störst bland medlemmarna som är 51–55 år (67,4%) och 56–60 år (68,2 %).

Att vilja gå tidigare i pension på deltid är vanligare bland kvinnor än män. Av kvinnorna är det 68,2 procent som svarar att de hade gjort det om möjligheten hade funnits, vilket kan jämföras med männens siffra som ligger på 61,9 procent. Andelarna har ökat för både män och kvinnor sedan undersökningen 2023.

Uppdelat på avtal visar det sig att Infomediaavtalet har högst andel medlemmar som hade tillvaratagit deltidspension om möjlighet funnits (se diagram 44). Här svarar 73 procent "ja" på frågan. Det avtalsområde som i minst utsträckning tror att de hade gått i pension tidigare på deltid är medlemmar inom Förpackningsavtalet (60 %).

Diagram 43. Hade du nyttjat deltidspension om du fick möjligheten? Totalt och uppdelat på kön

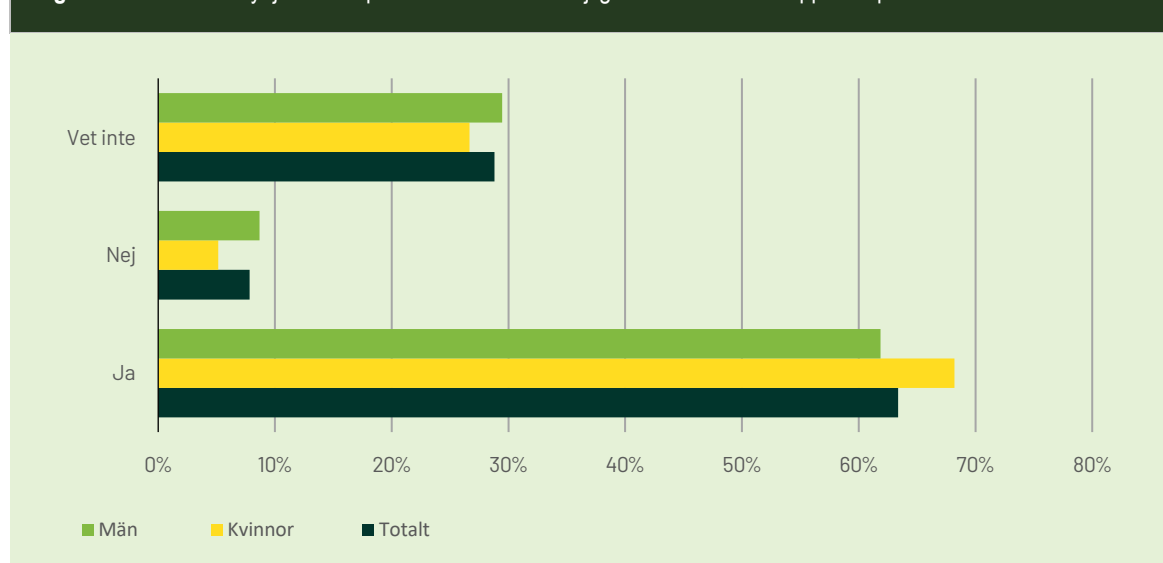
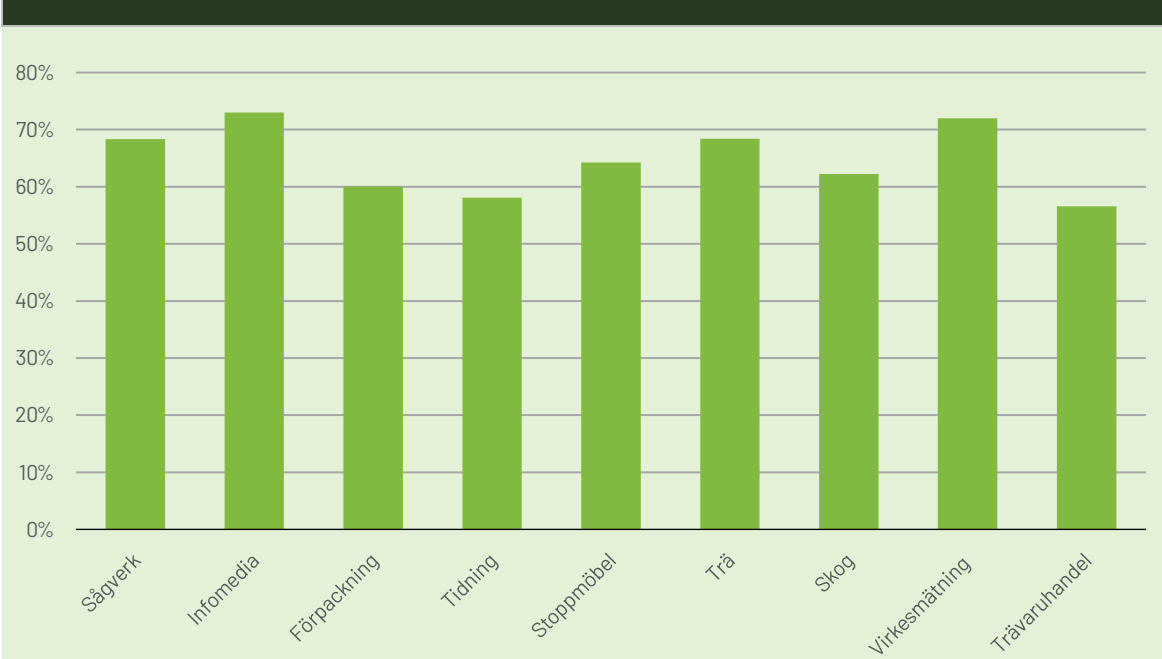


Diagram 44. Andel som hade nyttjat deltidspension om de fick möjligheten, per avtalsområde



ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ

I det här kapitlet följer en fördjupning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Kapitlet inleds med en beskrivning av den här delen 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 (OSA) blev det ett stort fokus i GS arbetsmiljörapport som skrevs 2016. Rapporten från 2023 innehåller ett utökat fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö och likaså årets rapport. 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 allt större plats i den allmänna diskussionen kring arbetsmiljö. En stor förklaring 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 och 2025 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. 85 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 yngre medlemmarna svarar ”instämmer inte” eller ”instämmer inte alls” i större utsträckning än de äldre. Sett till avtalsskillnader är Skogen det avtal med högst andel medlemmar som har svarat helt instämmande. Minst nöjda med arbete och kollegor är medlemmarna inom Förpackningsavtalet, här svarar totalt 8 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 den frågan.

En stor andel av medlemmarna är också nöjda med de arbetstider de har idag. Mest nöjda är de inom Skogsavtalet. Förpackning och Sågverk är de avtal som instämmer allra minst angående arbetstiderna, här anger 15 procent vardera att de inte instämmer eller inte alls instämmer att de har arbetstider som passar dem och deras liv. Sett till åldersskillnader är det yngre medlemmar som instämmer i minst utsträckning.

Tabell 11. Medlemmarna om trivsel och återhämtning, procentandelar					
	Ja, instämmer helt	Ja, instämmer delvis	Varken eller	Nej, instämmer inte	Nej, instämmer inte alls
Jag trivs med mitt arbete och mina kollegor	44,5%	40,5%	8,5%	4,6%	1,9%
Jag har de resurser och den kunskap som behövs för att utföra mitt arbete	47,7%	40,4%	6,2%	4,5%	1,2%
Jag har arbetstider som passar mig och mitt liv	49,5%	32,8%	7,0%	7,1%	3,5%
Jag kan använda raster till att koppla av från arbetet	37,5%	32,1%	11,5%	12,0%	7,0%
Jag får tillräckligt med sömn om nätterna	30,4%	34,1%	12,6%	16,1%	6,8%
Utöver sömnen får jag tillräckligt med vila/avkoppling mellan arbetspassen	40,9%	34,1%	12,3%	9,2%	3,5%

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; 22,9 procent svarar "instämmer inte" eller "instämmer inte alls" och en relativt stor del svarar dessutom "varken eller". Förpackning, Infomedica och Sågverk är de avtal där sömnproblematiken är som störst. När det kommer till att koppla av på raster är icke-instämmandet störst inom Sågverk, hela 28 procent.

Angående sömnen finns det ingen större skillnad mellan ålderskategorier. Däremot finns det en könsbunden skillnad i frågan om sömn samt avkopplande raster. Kvinnor instämmer inte eller inte alls i högre utsträckning än män kring påståendet att de får tillräckligt med söm på natten samt 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. 75 procent av medlemmarna instämmer helt eller delvis i frågan. Minst instämmande är medlemmarna inom Förpackning och mest instämmande är de inom Skog. Det finns också en viss skillnad mellan olika ålderskategorier. Medlemmarna i de äldsta ålderskategorierna är de mest instämmande medan de medlemmar som är mellan 26 och 35 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 15 procent som svarar att den inte är det, en siffra som borde vara noll. Enligt diagram 45 anger 9,7 procent och 5,3 procent av medlemmarna som svarat på undersökningen att deras arbetsplats nästan aldrig respektive aldrig är fri från trakasserier och kränkande särbehandling. Värst är det inom Förpackningsavtalet och Träindustriavtalet där motsvarande totala andel är strax över 17 procent. Därmed svarar nästan var femte medlem inom de två avtalsområdena 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 (6,9 %). Trakasserier och kränkande särbehandling är minst förekommande inom Skogsavtalet, här svarar endast 7,3 procent "nästan aldrig" och det är inga medlemmar som svarar "aldrig".

Sett till ålderskillnader är det vanligare med trakasserier och kränkande särbehandling för de yngre medlemmarna (se diagram 46). Bland medlemmarna i kategorin 26–30 år är det 28,4 procent som anger att deras arbete nästan aldrig eller aldrig är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling. Därefter minskar andelen i stort sett för varje ålderskategori och för medlemmarna över 55 år ligger motsvarande andelar på under 10 procent.

Diagram 45. Medlemmarna om hur de behandlas på arbetsplatsen

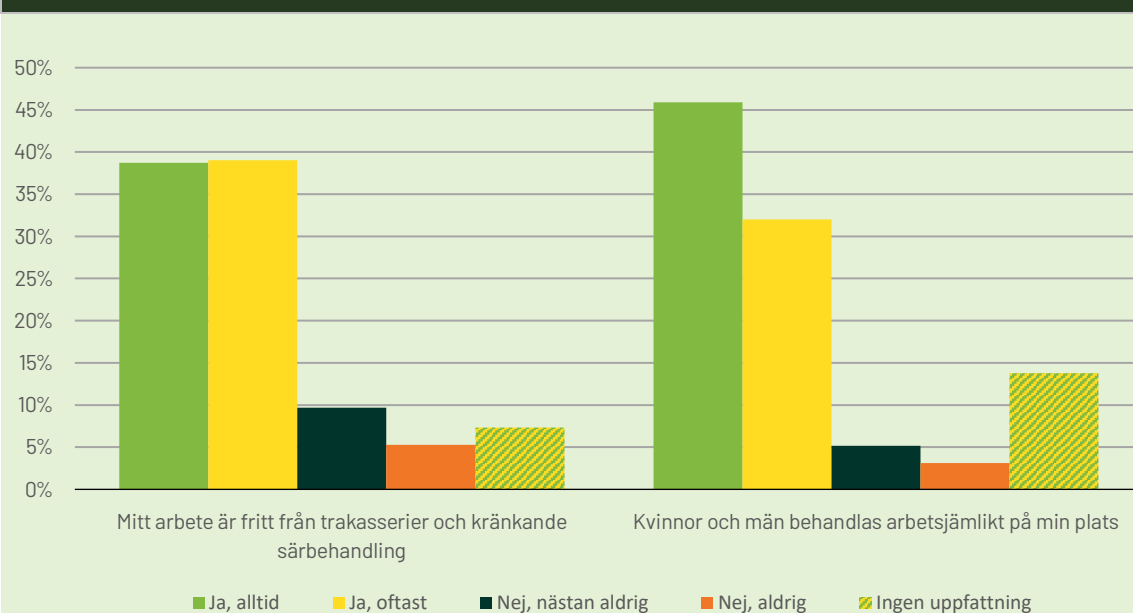
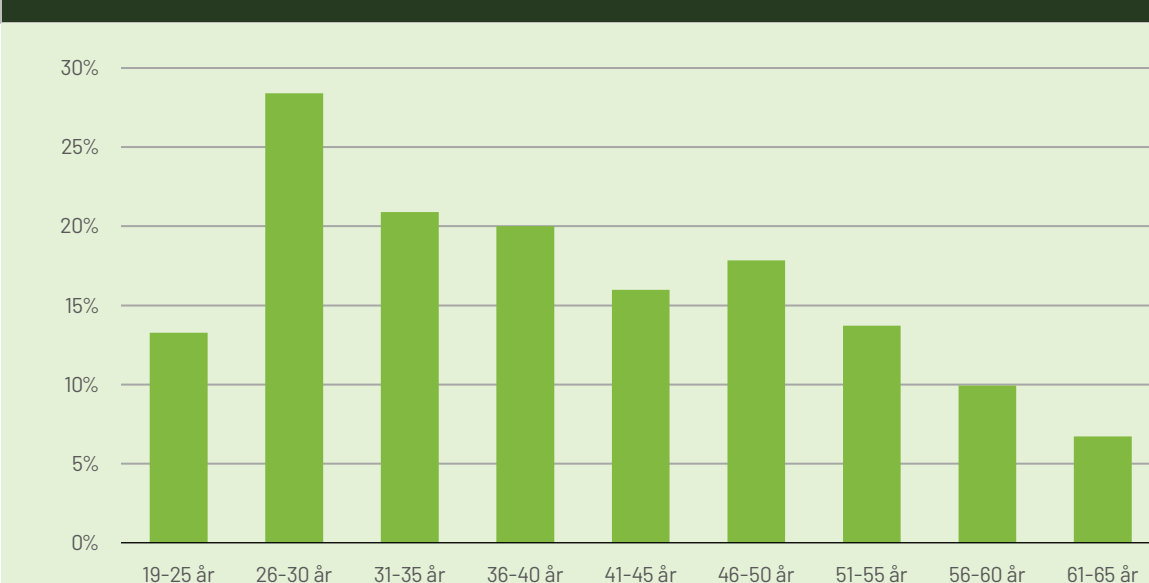


Diagram 46. Andel medlemmar vars arbete drabbas av trakasserier och kränkande särbehandling, per ålderskategori



Det finns också förbättringspotential för GS avtalsområden när det kommer till jämlikhet. Även om resultatet här är något mer positivt än för trakasserier och kränkande särbehandling är det fortfarande 8,3 procent av alla medlemmar som anger att kvinnor och män aldrig eller nästan aldrig behandlas jämlikt på deras arbetsplats. Mest ojämnt tycks det vara inom Träindustriavtalet och Förpackningsavtalet där motsvarande andel är 10,1 respektive 9,7 procent. Inom Skog, som istället har en av de lägsta andelarna nej-svar, anger nästan 25,1 procent att de inte har någon uppfattning i påståendet om män och kvinnor behandlas lika. Förklaringen till den höga siffran är troligtvis att Skogsavtalet är GS minst jämlika avtalsområde sett till könsfördelning och möjligheterna till att bilda sig en uppfattning blir därmed begränsad. Inom Skogsavtalet arbetar endast 8,2 procent kvinnor⁶ 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 5–8 procent.

Det finns en viss skillnad mellan män och kvinnor i frågan om trakasserier och kränkningar. Det är endast drygt en fjärdedel av kvinnorna som svarar att deras arbete alltid är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling. För män utgörs denna andel av 42,3 procent. Samma mönster visar sig också i frågan om jämlikhet på arbetsplatsen. Medan hälften av männen anser att kvinnor och män alltid behandlas jämlikt på deras arbetsplats är motsvarande siffra för kvinnorna endast 32,3 procent.

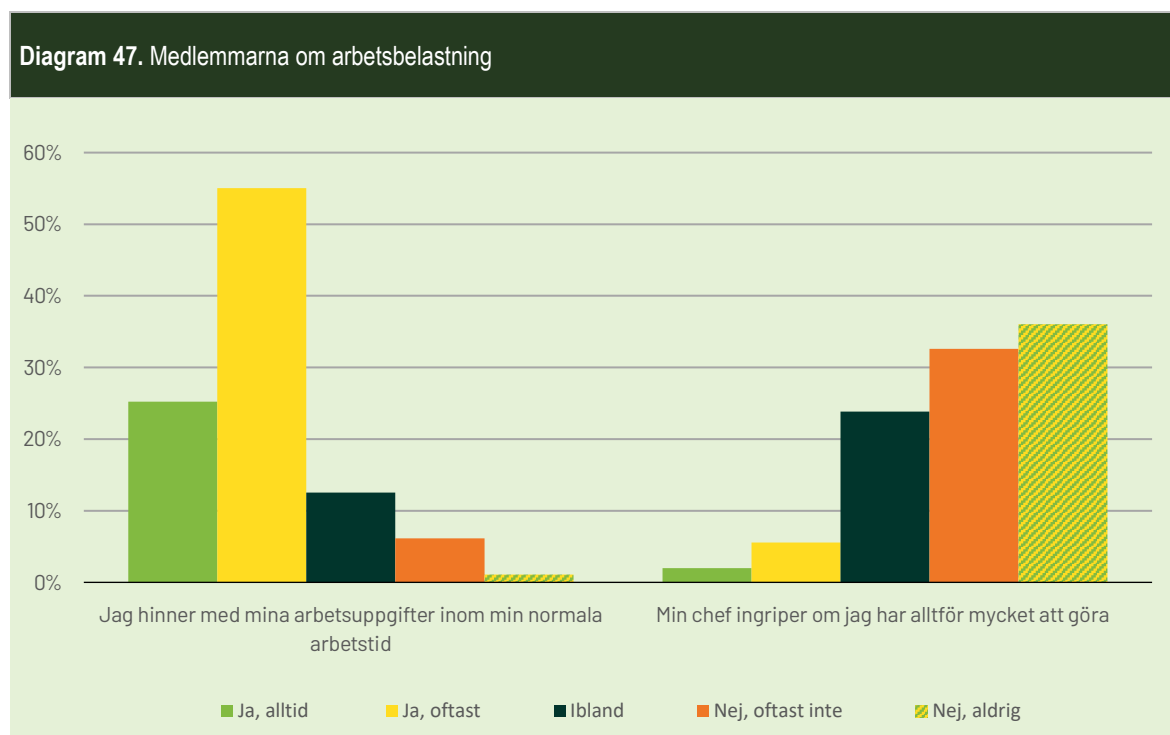
ARBETSBELASTNING

Diagram 47 visar att 80,2 procent av medlemmarna anger att de alltid eller oftast hinner med sina arbetsuppgifter inom normal arbetstid. Det betyder att resterande 20 procent endast ibland, oftast inte eller aldrig gör det, d.v.s. var femte medlem. Om urvalet begränsas till de individer vars arbetsskador/sjukdomar orsakats av hög arbetsbelastning ökar andelen till 34,1 procent. Det är en ökning med 3,5 procentenheter jämfört med undersökningen 2023.

Andelen som svarar att de alltid eller oftast hinner med sina arbetsuppgifter är minst inom Träindustriavtalet, högst är den inom Förpackningsavtalet. Det finns ingen könsburen skillnad i frågan men däremot skiljer sig resultatet något mellan de olika

⁶ Enligt den partsgemensamma lönestatistiken från september 2024.

ålderskategorierna. De äldre medlemmarna svarar instämmande i högre utsträckning än de yngre medlemmarna.



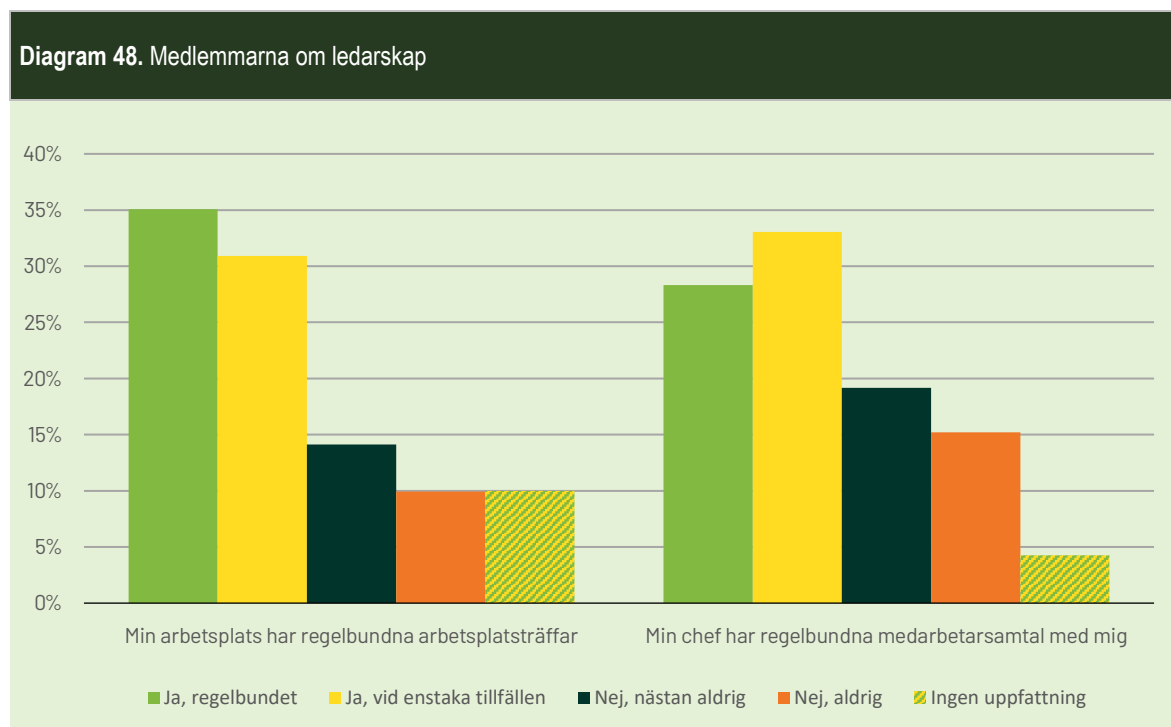
Det är en väldigt stor andel av GS medlemmar som vid hög arbetsbelastning upplever att de inte blir stöttade av sin chef. 36 procent svarar "aldrig" på om deras chef ingriper om det blir alltför mycket att göra. En nästan lika stor andel svarar att chefen oftast inte avlastar och 23,8 procent svarar att det sker ibland. Endast 7,5 procent 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 Infomediaavtalet där 41,7 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 tio procent att deras chef alltid eller oftast ingriper.

LEDARSKAP OCH KONFLIKTHANTERING

Regelbundna arbetsplatsträffar är ingen självklarhet för många av GS medlemmar. 24,1 procent anger att deras arbetsplats anordnar träffar "nästan aldrig" eller "aldrig" (se diagram 48). En relativt hög andel, 9,7 procent, anger att de inte har någon uppfattning i frågan. Enligt undersökningen är det Infomediaavtalet 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 34,4 procent av medlemmarna svarar att de aldrig eller nästan aldrig har regelbundna medarbetarsamtal med sin chef. 15,2 procent av dessa svarar dessutom "aldrig". Problemet visar sig vara störst inom Infomediaavtalet där 40 procent svarar att de aldrig eller nästan aldrig har medarbetarsamtal med chefen. Samtliga avtal, förutom Virkesmättningsavtalet, har en motsvarande siffra på över 30 procent.

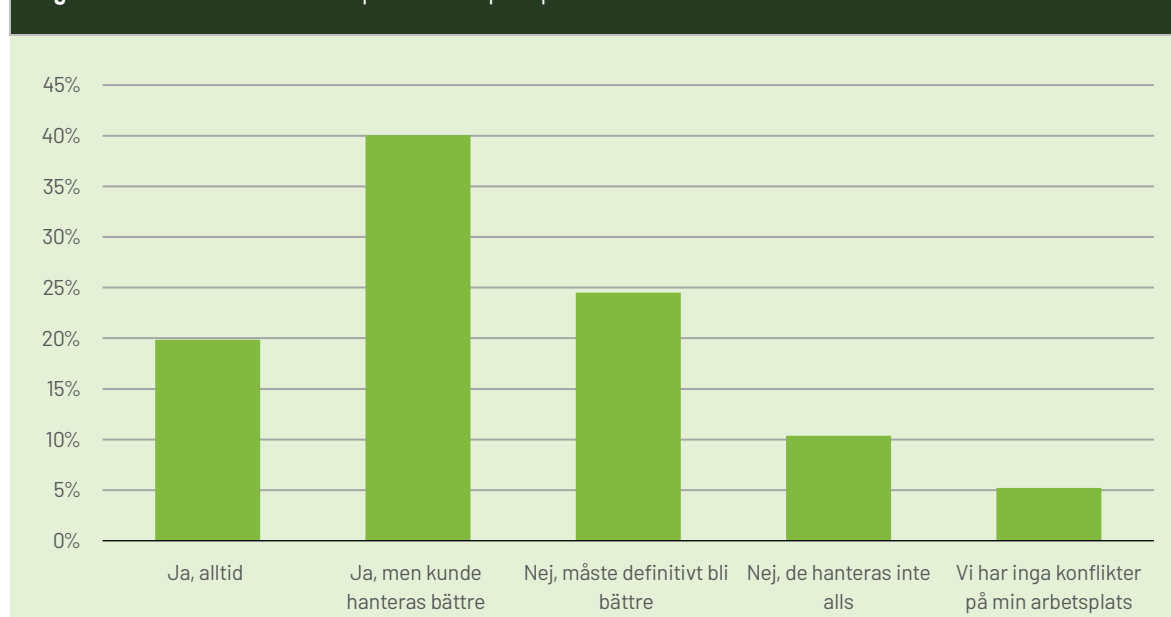


Konflikter är en viktig aspekt i den sociala arbetsmiljön. Konflikter kan vara dränerande, inte minst för det personliga lidande konflikterna skapar utan också för att de påverkar organisationens effektivitet och lönsamhet. De flesta konflikter är inte personliga utan det ligger oftast något annat organisatoriskt 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 i diagram 49 att endast 5,2 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 avtalsskillnader är Skogsavtalet det område där medlemmarna är mest nöjda med hur konflikter hanteras. 37,9 procent av respondenter inom Skogsavtalet anger att konflikter alltid hanteras på ett bra sätt på deras arbetsplats. Skogen är även det avtalsområde som har störst andel medlemmar som anger att arbetsplatsen är fri från konflikter (11,1 %).

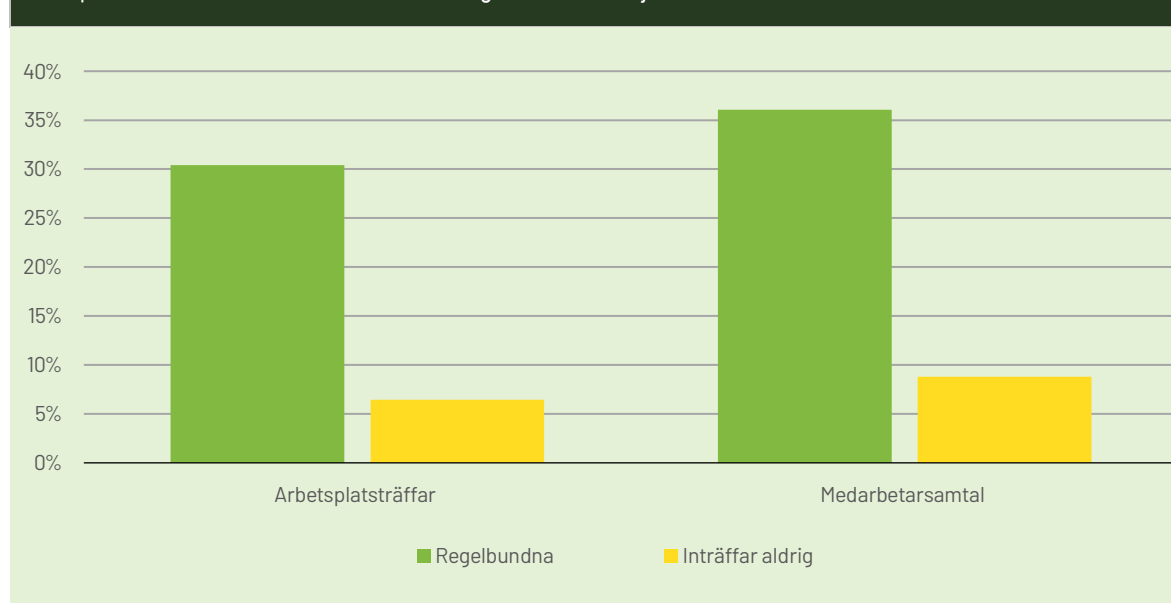
Minst tillfredställande är konflikthanteringen inom Träindustriavtalet. Här svarar sammanlagt 39 procent⁷ att arbetsplatsens konflikter inte hanteras väl.

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 11,6 procent medan motsvarande siffra för männen är 22,5 procent. I konflikthanteringsfrågan finns det däremot ingen strukturell skillnad mellan ålderskategorierna.

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



⁷ Svarsalternativen, på frågan om konflikter hanteras på ett bra sätt på arbetsplatsen, "Nej, måste definitivt bli bättre" och "Nej, de hanteras inte alls" sammantaget.

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 det arbetet är att anordna regelbundna avstämningar, exempelvis i form av arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Årets undersökning illustrerar just det, att det finns ett 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.⁸ 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 19,9 procent. Denna andel stiger till 30,4 respektive 36,0 procent om man begränsar urvalsgruppen till endast medlemmar som har regelbundna arbetsplatsträffar respektive medarbetarsamtal.

TRYGGHET

Att känna sig trygg inför framtiden är också viktigt för att må bra. Att känna oro inför framtiden rörande anställning och arbetsplats är vanligt för GS medlemmar. Var tredje medlem anger att de inte känner sig trygga inför framtiden på arbetsplatsen eller att de är osäkra (se diagram 51). Det resultatet har inte förändrats nämnvärt sedan undersökningen 2023. 18,7 procent utgör de som ofta känner oro och 6,9 procent de som alltid känner oro. Resultatet i diagram 52 visar att männen känner sig mer trygga än vad kvinnorna gör. Andelen som svarar "våldigt trygg" är 26,5 procent för männen medan den för kvinnorna är 15,4 procent. Kvinnorna känner dessutom i större utsträckning ofta och alltid oro över framtiden än vad männen gör.

⁸ Staplarna i diagram 49 är begränsade till att endast innefatta de grupper av medlemmar som själva har svarat att de har arbetsplatsträffar respektive medarbetarsamtal regelbundet eller aldrig.

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

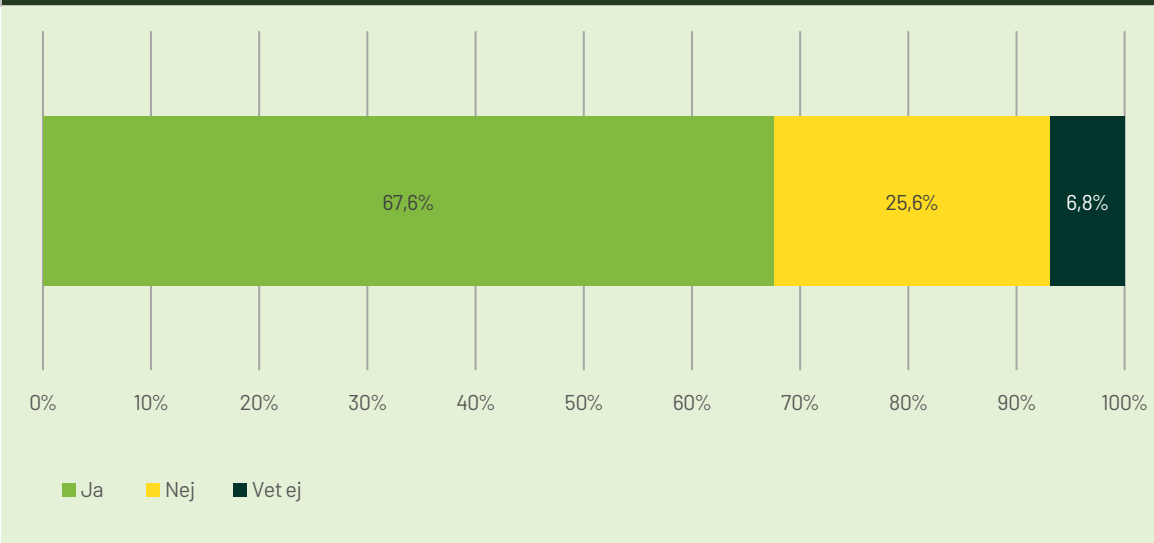
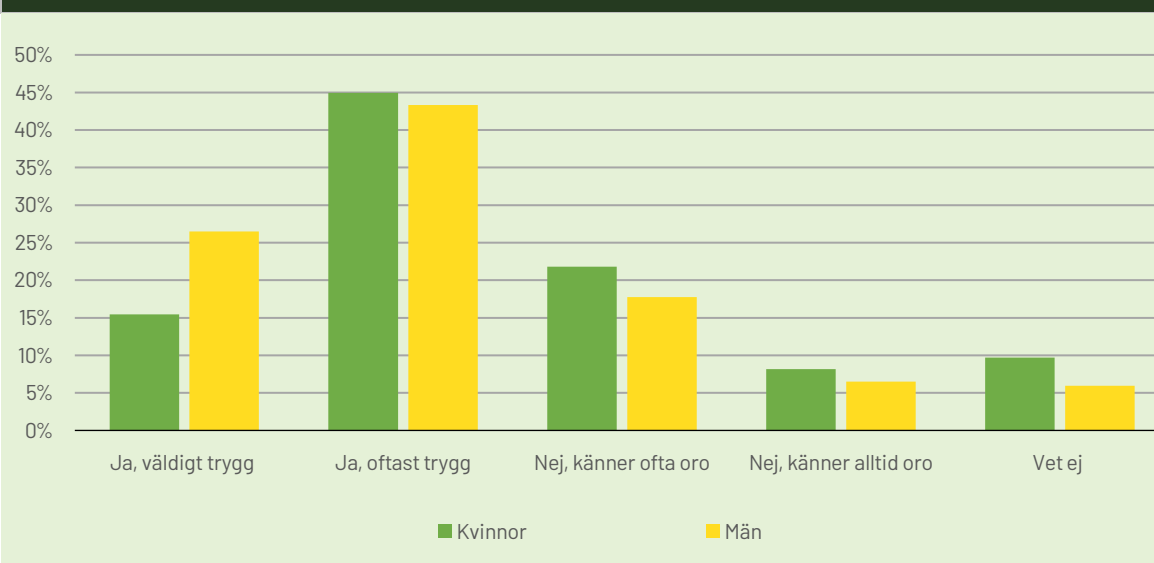
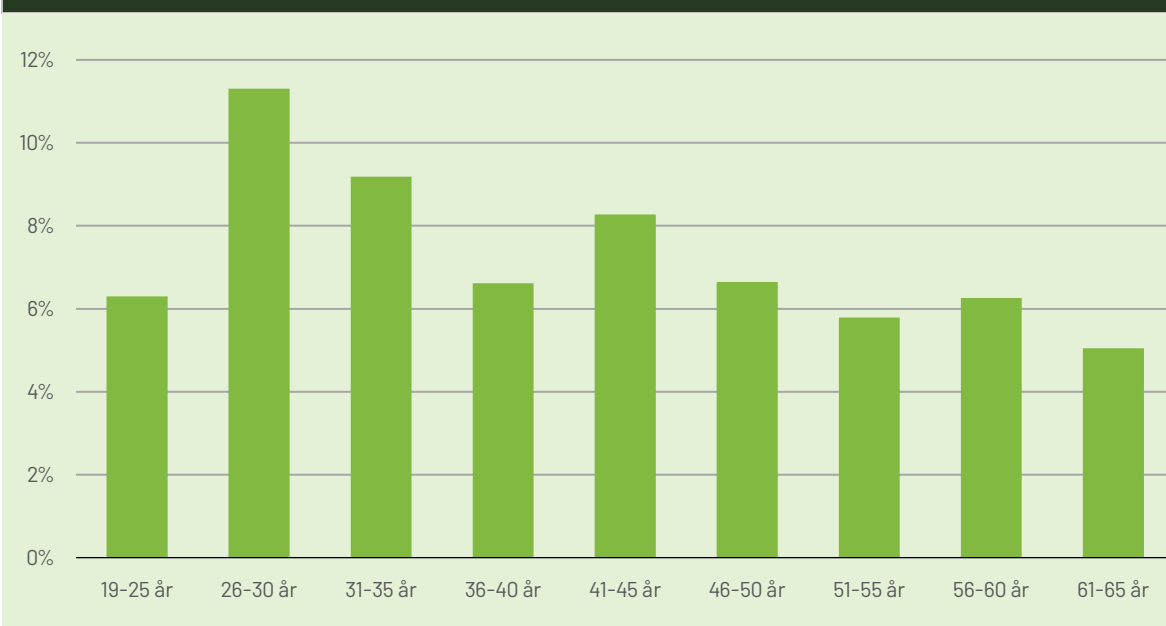


Diagram 52. Känner du dig trygg inför framtiden på din arbetsplats? Uppdelat på kön



I vilken utsträckning medlemmarna känner oro beror också på ålder (se diagram 53). Det är vanligare att känna stark oro inför framtiden bland de yngre medlemmarna. Andelen medlemmar som anger att de alltid känner oro ligger mellan 6 och 11 procent för de lägre ålderskategorierna medan andelen för de högsta ålderskategorierna ligger mellan 5 och 6 procent. Oron varierar även mellan olika avtalsområden. De medlemmar som känner mest oro arbetar inom Träindustriavtalet och Infomediaavtalet. Här svarar 27,9 respektive 25,8 procent att de alltid eller ofta känner oro inför framtiden på sin arbetsplats. De som känner sig väldigt eller oftast trygg finns inom Skogsavtalet och Sågverksavtalet, 77,6 respektive 71,5 procent.

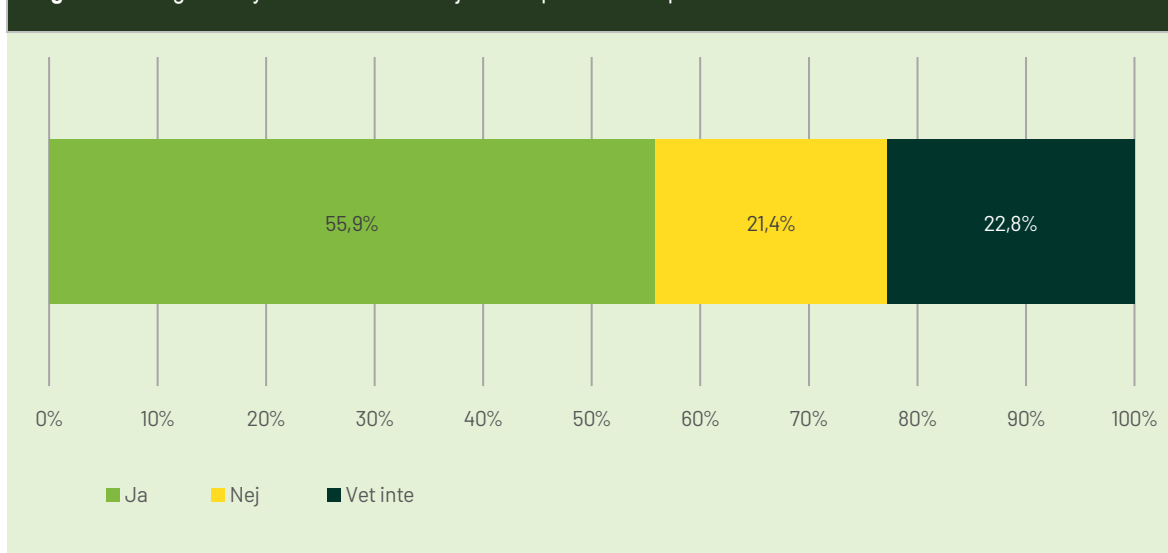
Diagram 53. Andel som alltid känner oro inför framtiden, per ålderskategori



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 arbetsförhållanden och bedömer risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Det betyder även att arbetsgivaren omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, genomför nödvändiga åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall. Det här kapitlet 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 55,9 procent av medlemmarna svarar att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen där de jobbar och det är en förbättring med fyra procentenheter sedan 2023 (se diagram 54). Var femte medlem anger att det inte finns något systematiskt arbetsmiljöarbete och nästan lika många, 22,8 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 ska enligt lag utföras och vad Arbetsmiljöverket kallar "en lagstadgad verktygslåda".

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

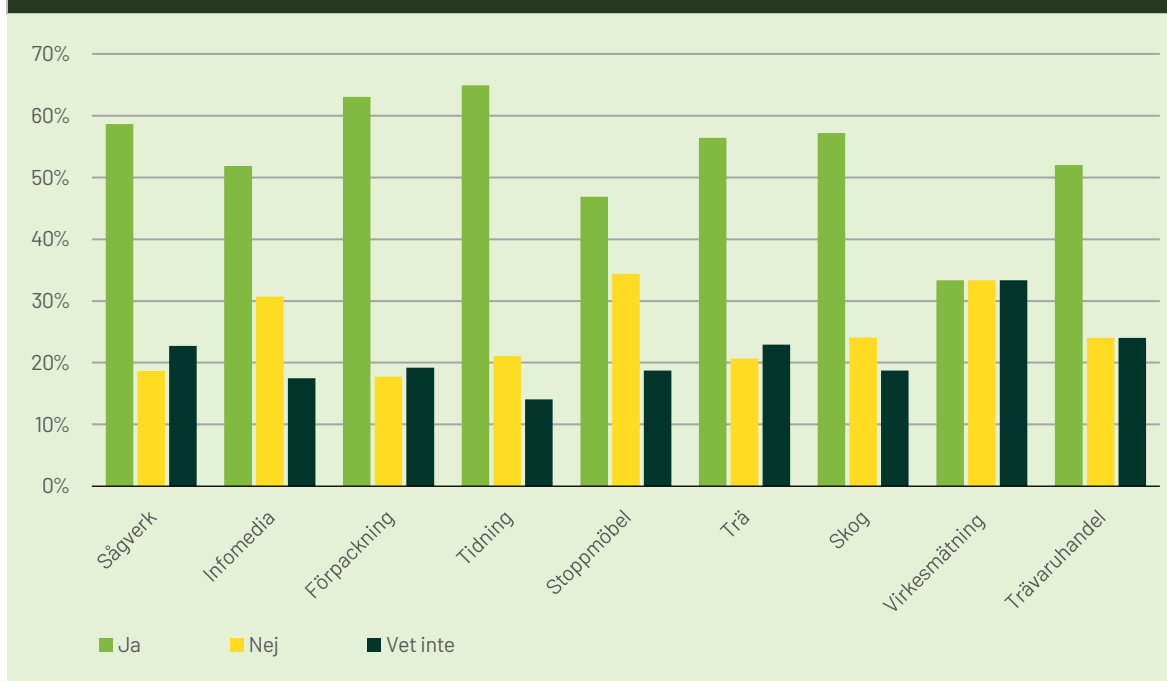


Diagram 55 redogör hur medlemmarna har svarat på frågan fördelat på GS olika avtalsområden. Ett avtalsområde med hög andel medlemmar som svarar "nej" finns inom Infomediaavtalet (30,7%). Motsvarande andel är även hög för Skogsavtalet (24,1%). Inom Träindustriavtalet finns en stor andel medlemmar som svarar att de inte vet om det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats (23%).

Tabellförteckning

Tabell 1. Skillnader i underlag i GS arbetsmiljöundersökningar.....	7
Tabell 2. Respondenternas åldersfördelning.....	8
Tabell 3. Andel som har besvär kvar sedan de drabbats av skada/sjukdom, per ålderskategori.....	16
Tabell 4. Andel arbetsolyckor och arbetssjukdomar totalt.....	16
Tabell 5. Andel per typ av skada/sjukdom, uppdelat på kvinnor och män.....	18
Tabell 6. Typ av skada/sjukdom, per avtalsområde 2025 (2023), procentandel %.....	20
Tabell 7. Orsaker som medför skada/sjukdom uppdelat på kvinnor och män 2025 (2023), procentandel %.....	21
Tabell 8. Orsaker som medför skada/sjukdom per avtalsområde 2025 (2023), procentandel %.....	23
Tabell 9. Är din skada anmäld? per avtalsområde 2025 (2023), procentandel %.....	25
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, procentandel %.....	53

Diagramförteckning

Diagram 1. Könsfördelning.....	7
Diagram 2. Andel respondenter per avtalsområde.....	8
Diagram 3. Andel respondenter per avdelning.....	9
Diagram 4. Andel respondenter med respektive erfarenhet i branschen.....	9
Diagram 5. Andel som har varit/inte varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna.....	11
Diagram 6. Andel sjukskrivningar senaste 12 månaderna, per avtalsområde.....	12
Diagram 7. Andel som under de senaste 12 månaderna varit sjukskrivna på grund av.....	13
Diagram 8. Andel som har drabbats av arbetsrelaterade skador/sjukdomar.....	15
Diagram 9. Andel som har besvär kvar av de som har drabbats av skada/sjukdom, per ålderskategori.....	15
Diagram 10. Andel arbetsolycksfall respektive arbetssjukdomar, uppdelat på kön.....	17
Diagram 11. Andel som drabbats av stressrelaterad sjukdom och/eller psykisk ohälsa, per ålderskategori.....	19
Diagram 12. Andel som anger att mobbing/trakasserier och kyla/hetta orsakat skada eller sjukdom, per ålderskategori.....	22
Diagram 13. Är din skada anmäld? Totalt och uppdelat på kön.....	24
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, totalt och uppdelat på kön.....	28
Diagram 17. Bättre sammanhållning och bättre teknisk utrustning, genomsnittlig andel uppdelat på yngsta och äldsta medlemmarna.....	29
Diagram 18. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Träindustriavtalet.....	30
Diagram 19. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Sågverksavtalet.....	30
Diagram 20. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Infomediaavtalet.....	31
Diagram 21. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Förpackningsavtalet.....	32
Diagram 22. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Tidningsavtalet.....	33
Diagram 23. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Stoppmöbelindustriavtalet.....	33
Diagram 24. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Skogsavtalet.....	34
Diagram 25. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Virkesmätningsavtalet.....	35
Diagram 26. Andel av medlemmarna som föreslår respektive förbättring, Trävaruhandelsavtalet.....	35
Diagram 27. Har du fått rehabilitering på grund av din skada/sjukdom? Totalt och uppdelat på kön.....	36
Diagram 28. Andel medlemmar som har fått respektive typ av rehabilitering, totalt och uppdelat på kön.....	37
Diagram 29. Har arbetsgivaren stöttat dig i din rehabilitering?.....	38
Diagram 30. Har arbetsgivaren stöttat dig i din rehabilitering? totalt och uppdelat på kön.....	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?.....	39
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 kön.....	39
Diagram 33. Hur många gånger under det senaste året har du gått till arbetet trots att du, med hänsyn till ditt hälsotillstånd, borde ha stannat hemma? Per ålderskategori.....	40
Diagram 34. Erbjuder din arbetsgivare någon typ av friskvård?	43
Diagram 35. Om nej: Skulle du vilja att arbetsgivaren erbjuder friskvård? Totalt och uppdelat på kön.....	43
Diagram 36. Om Ja: Använder du någon av de friskvårdsmöjligheter som arbetsgivaren erbjuder? Totalt och uppdelat på kön.....	44
Diagram 37. Anledning till varför medlemmarna inte använder friskvård som erbjuds, per ålderskategori.....	45
Diagram 38. Bedömer du att du som minst kommer kunna arbeta i ditt yrke fram till ordinarie pensionsålder? Totalt och uppdelat på kön.....	46
Diagram 39. Andel som tror att de minst kommer kunna arbeta i sitt yrke fram till ordinarie pensionsålder, per ålderskategori.....	47
Diagram 40. Tror du att du kommer att arbeta längre än ordinarie pensionsålder? Totalt och uppdelat på kön.....	48
Diagram 41. Om ja: Varför tror du att du kommer att arbeta längre än till pensionsåldern? Totalt och uppdelat på kön.....	49
Diagram 42. Om ja: Varför tror du att du kommer att arbeta längre än till pensionsåldern? Per ålderskategori.....	49
Diagram 43. Hade du nyttjat deltidspension om du fick möjligheten? Totalt och uppdelat på kön.....	50
Diagram 44. Andel som hade utnyttjat deltidspension om de hade haft möjlighet, per avtalsområde.....	51
Diagram 45. Medlemmarna om hur de behandlas på arbetsplatsen.....	55

Diagram 46. Andel medlemmar vars arbete drabbas av trakasserier och kränkande särbehandling, per ålderskategori.....	55
Diagram 47. Medlemmarna om arbetsbelastning.....	57
Diagram 48. Medlemmarna om ledarskap.....	58
Diagram 49. Hanteras konflikterna på din arbetsplats på ett bra sätt?.....	59
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?	61
Diagram 52. Känner du dig trygg inför framtiden på din arbetsplats? Uppdelat på kön.....	61
Diagram 53. Andel som alltid känner oro inför framtiden, per ålderskategori.....	62
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

E-postadress: kontakt@gsfacket.se