

# Högt tempo i finansbranschen



## Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
Inledning	6
Resultat	6
Analyser och slutsatser	17
Finansförbundets rekommendationer	22



Foto: Alexander Donka

## Förord

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att medarbetarna ska må bra på jobbet. Men det är också en viktig framgångsfaktor för att företagen ska kunna rekrytera den mest kompetenta arbetskraften. Medarbetare som mår bra på jobbet skapar framgångsrika och lönsamma företag.

Både arbetsgivarna och de anställda har med andra ord allt att vinna på att arbetsplatserna blir så trivsamma och välfungerande som möjligt. Vägen dit går genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genom att regelbundet undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön på arbetsplatsen skapas inte bara goda arbetsförhållanden utan även mer friska och lönsamma företag. Finansförbundet följer regelbundet upp medlemmarnas upplevelser av sina arbetsplatser för att ta tempen på arbetsmiljön i finansbranschen. Genom dessa uppföljningar kan förbundet identifiera eventuella styrkor och svagheter i finansbranschens arbetsmiljöarbete.

Denna rapport gör inte anspråk på att ge en heltäckande bild av arbetsmiljön i finansbranschen. Men förhoppningsvis kan den fungera som en väckarklocka och ge inspiration till samtal om hur vi gemensamt kan skapa en så god arbetsmiljö som möjligt i finansbranschen. Det tjänar alla på.

*Ulrika Boëthius*

Förbundsordförande, Finansförbundet.



## Sammanfattning

Finansförbundets undersökning är en uppföljande studie av en arbetsmiljörapport som gjordes 2016. Årets undersökning visar att stressnivåerna är fortsatt höga i finansbranschen. 60 procent av de svarande upplever att de har en för stressig arbetsmiljö. Undersökningsresultaten visar också att nästan hälften (47 procent) av de svarande upplever att deras familjeliv påverkas negativt av deras arbetssituation. Mer än en tredjedel anser att de har svårt att sova på grund av sin arbetssituation (38 procent) och att arbetet ger dem olika former av fysiska besvär. En femtedel (20 procent) uppger att de drabbas av sjukdom under helger och andra ledigheter som de upplever beror på deras arbetssituation. Jämfört med 2016 års undersökning så är det fler finansanställda som uppger att deras arbete påverkar deras privatliv och hälsa negativt.

För ett antal finansanställda har den långvariga stressen inneburit kortare eller längre arbetsrelaterade sjukskrivningar. Sju procent uppger att de under det senaste året varit sjukskrivna på grund av sin arbetssituation. 19 procent uppger att de haft sjukfrånvaro som delvis berott på arbetssituationen.



Av undersökningens resultat att döma brister arbetsgivarna i finansbranschen i sina rutiner när det gäller arbetsrelaterade sjukskrivningar. Endast 18 procent av de som blivit sjukskrivna på grund av sin arbetssituation uppger att det gjorts en arbetsskadeanmälning. Detta är något som arbetsgivaren är skyldig enligt lag att göra. De bristande rutinerna återspeglas även när det gäller rehabiliteringen av långtidssjukskrivna. Endast 67 procent av de som varit långtidssjukskrivna under de senaste tre åren uppger att de har fått en rehabiliteringsplan.

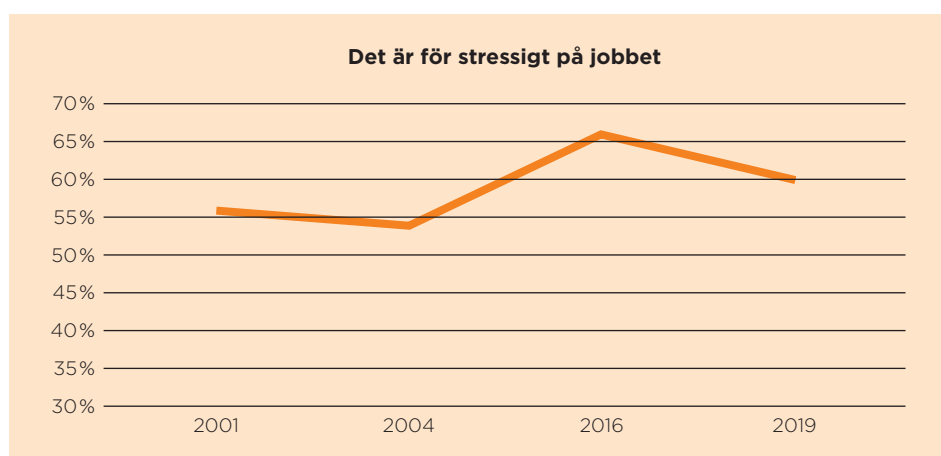
Men genom undersökningen har Finansförbundet också kunnat identifiera ett antal så kallade friskfaktorer som gör att de anställda mår bra på jobbet. Bra chefer som har förutsättningar att utöva ett gott ledarskap innebär mindre ohälsa på arbetsplatsen. När medarbetarna har möjlighet att påverka sina individuella mål och upplever målen som rimliga och möjliga att nå mår de också bättre på jobbet. Även facklig närvaro på arbetsplatsen ger en bättre arbetsmiljö, visar undersökningen.

# Inledning

Våren 2016 genomförde Finansförbundet en arbetsmiljöundersökning som visade att finansanställdas arbetssituation var stressad och pressad. Som en konsekvens av finanskrisen 2008 översköldes finansbranschen av en regleringsflod som innebar ett stort antal nya arbetsuppgifter för den enskilde bankanställda. Parallellt med denna utveckling pågick en långsam neddragning av antalet anställda på bankerna. Färre anställda skulle utföra mer arbete. I kombination med aktieägarnas krav på produktivitetstillväxt skapades ett mycket stressigt arbetsklimat för de anställda. Nästan 7 av 10 finansanställda uppgav 2016 att de hade det för stressigt på jobbet och 10 procent uppgav att de sjukskrivit sig på grund sin arbetssituation. Undersökningsresultaten föranledde Finansförbundet att 2018 göra en fördjupad studie av sjukskrivningarna i finansbranschen. I den studien konstaterades att andelen långtidssjukskrivningar ökade efter finanskrisen. Mellan 2010 och 2017 ökade andelen långtidssjukskrivna med cirka 40 procent. Även om samma utveckling kan ses över hela arbetsmarknaden så var ökningen som starkast i finansbranschen.

## Fortsatt högt tempo

Våren 2019 följde Finansförbundet upp 2016 års arbetsmiljöundersökning. Resultaten från den undersökningen visar att stressen i finansbranschen är fortsatt hög. Hela 6 av 10 finansanställda uppgav att de har det för stressigt på jobbet. Även om det är en viss minskning jämfört med 2016 års mätning, så är det fortfarande en mycket stor andel av de anställda som upplever att de har en för stressig arbetsmiljö. Stressnivåerna ligger också fortfarande en bra bit över de nivåer som uppmättes under början på 2000-talet.



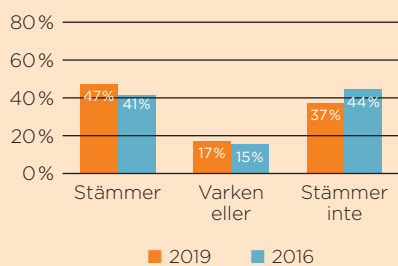
### Stress inget entydigt begrepp

Stress är ett något svårhanterat begrepp och behöver per definition inte vara något negativt. De flesta yrken innehåller mer eller mindre stressfyllda moment och perioder och i vissa yrkessituationer kan tillfällig stress upplevas som en nödvändig och naturlig del av yrket. Inte sällan präglas yrken där anställda ges stor grad av frihet att lösa sina arbetsuppgifter av stress och press. Men de präglas också av stimulans och kreativitet. Det som är negativt och farligt är när stressen är en konstant del av arbetet och där det aldrig finns perioder av lägre arbetsbelastning och möjligheter till återhämtning. Långvarig stress i arbetssituationer där de anställda har små möjligheter att styra sitt arbete leder inte sällan till sjukskrivningar.

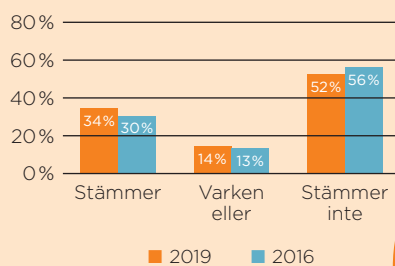
Finansförbundets enkätundersökning bekräftar detta mönster. En relativt stor andel av respondenterna uppgav att de har en stressig arbetssituation. Känslan tar de med sig hem och den påverkar deras privatliv och hälsa negativt. Men samtidigt är det många av respondenterna som, trots den stressiga arbetsmiljön, inte upplever att deras privatliv och hälsa påverkas negativt.



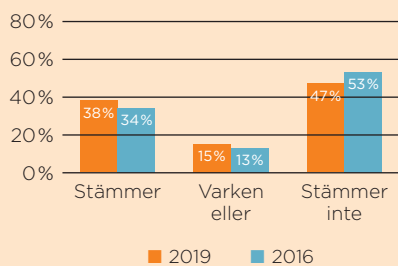
**Jag upplever att mitt privatliv påverkas negativt av min arbetsituation**



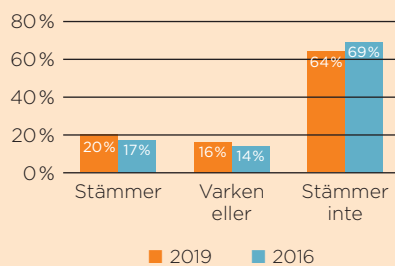
**Jag känner fysiska besvär, såsom magont eller huvudvärk på grund av min arbetsituation**



**Jag har sömnsvårigheter på grund av min arbetsituation**



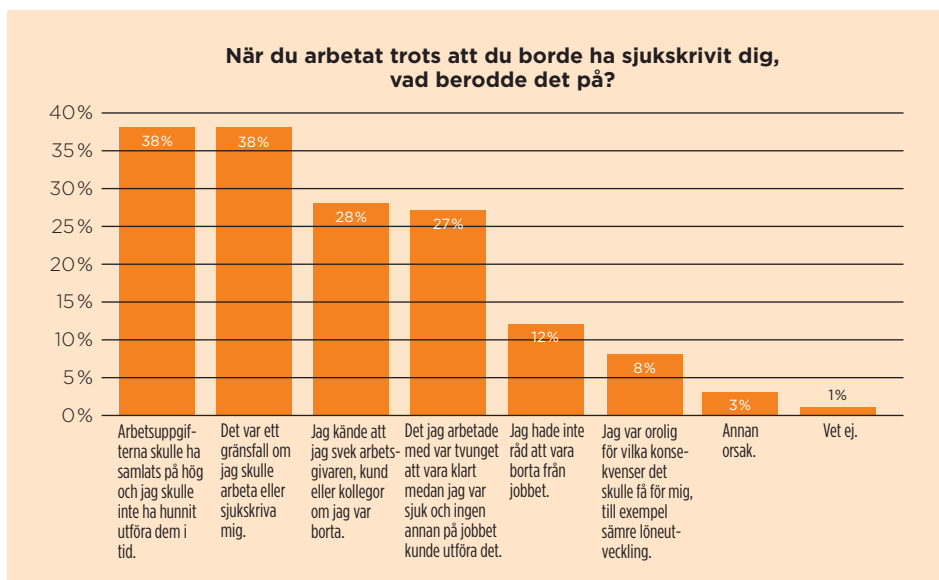
**Jag drabbas av sjukdom under helger och andra ledigheter som jag upplever beror på min arbetsituation**



*Fler finansanställda upplever att deras arbetsituation ger negativa effekter på privatliv och hälsa.*



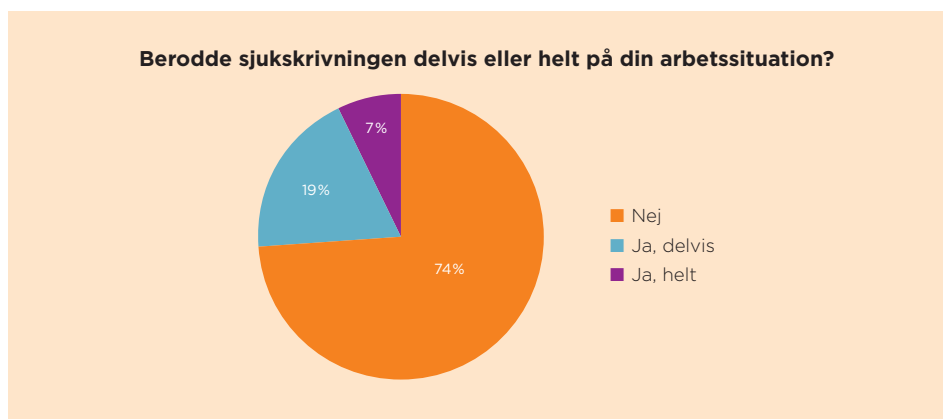
Som framgår av diagrammen har det sedan 2016 skett en generell ökning bland de som upplever att arbetsituationen påverkar deras privatliv och hälsa negativt. Att mer än en tredjedel uppger att deras arbete ger dem sömnsvårigheter (38 procent) och fysiska besvär (34 procent) är mycket allvarligt. För några (20 procent) har det gått så pass långt att de upplever att de blir sjuka av sina arbeten. Att det skett en ökning bland de som uppger att deras arbete påverkar deras privatliv och hälsa negativt kan vara en indikation på att många i finansbranschen varit utsatta för stress under en längre period och att det nu går att se de långsiktiga negativa konsekvenserna av detta.



Av Finansförbundets undersökning framkommer också att många arbetar när de är sjuka. Två av tre uppger att de under det senaste året arbetat när de varit sjuka. Det pressade arbetsklimatet lyser igenom i respondenternas förklaringar till varför de arbetat fast de varit sjuka. Arbetsuppgifter som samlas på hög (38 procent) och deadlines som infaller under sjukdomstiden (27 procent) är vanliga förklaringar till varför man arbetat under sin sjukdomsperiod. De finansanställdas plikt-känsla och lojalitet till företaget och de egna arbetsuppgifterna syns också tydligt. 28 procent uppger att de inte ville vara borta för att de upplevde att deras frånvaro skulle drabba företaget, kunden eller kollegorna negativt.

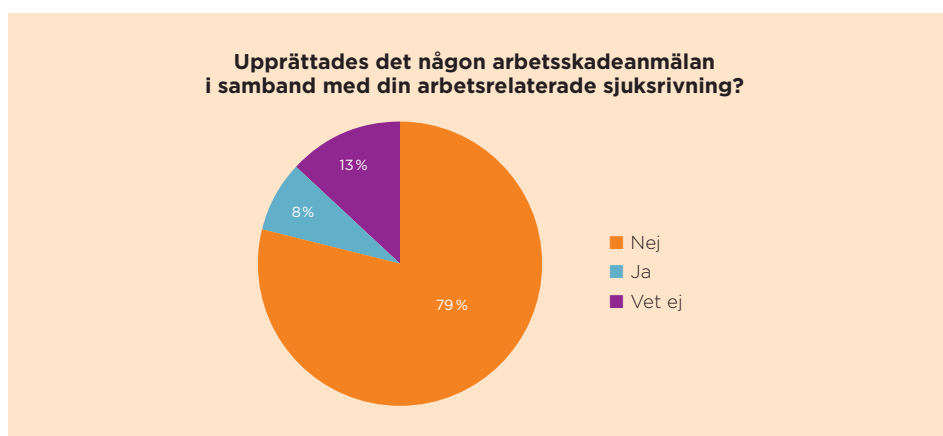


## Arbetsrelaterade sjukskrivningar



För några innebär den långvariga stressen till slut att de går in i väggen och blir sjukskrivna. Av de som under det senaste året varit sjukskrivna uppgav cirka 7 procent att sjukskrivningen berodde på deras arbetsituation. 2016 uppgav drygt 11 procent att de varit sjukskrivna på grund av sin arbetsituation. Det kan vid en första anblick verka som om det är något färre som uppger att det blivit sjuka på grund av sitt arbete. Svaren i årets medlemsundersökning är dock inte helt jämförbara med 2016 års undersökning. 2016 hade respondenterna bara två svarsalternativ att välja mellan; ja eller nej. Det var ett mindre bra formulerat svarsalternativ, då sjukskrivningar i allmänhet och stressrelaterade sjukskrivningar i synnerhet, ofta beror på flera samverkande faktorer. Därför är det många gånger svårt att isolera och identifiera en enskild orsak till en sjukskrivning. Årets svarsalternativ ger därför sannolikt en bättre och mer korrekt bild av de arbetsrelaterade sjukskrivningarna i finansbranschen.

## Organisation och rehabilitering



Vid samband med arbetsrelaterade sjukskrivningar är arbetsgivaren skyldig att upprätta en så kallad arbetsskadeanmälan och skicka den till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

2016 uppgav 79 procent att det inte upprättades någon arbetsskadeanmälan i samband med att de varit frånvarande i någon form av arbetsrelaterad sjukskrivning. Tre år senare är bilden mer eller mindre densamma. Endast 8 procent angav att deras arbetsgivare anmält deras sjukskrivning som arbetsskada. En förklaring till detta kan vara, som tidigare nämnts, svårigheterna att bedöma orsakerna till en sjukskrivning.

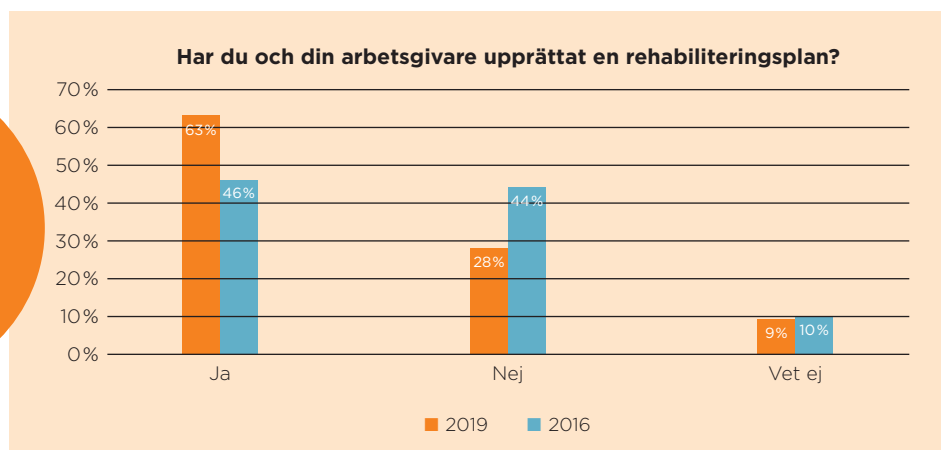


Men även om man tar hänsyn till dessa svårigheter och enbart räknar med de som uppgett att deras sjukskrivning bara berott på arbetsrelaterade faktorer förblir resultatet ändå dåligt. Endast 18 procent av de som svarat att det enbart var arbetssituationen som var orsak till deras sjukskrivning uppger att det upprättades en arbetsskadeanmälan i samband med deras sjukskrivning. Av undersökningen framgår inte huruvida de som blivit sjuka på grund av arbetet anmält detta till arbetsgivaren. Det finns skäl att tro att långt ifrån alla informerar arbetsgivaren om orsaken till sjukskrivningen. Men oavsett om okunskapen ligger hos arbetsgivaren eller hos den anställda är det alltid arbetsgivarens ansvar att säkerställa att rutinerna fungerar. Ett led i dessa rutiner är att de anställda har kunskap om vad som gäller vid arbetsrelaterade sjukskrivningar.

En godkänd arbetsskada kan betyda mycket för den enskildes ekonomi. Därför är det viktigt att alla arbetsrelaterade skador och sjukdomar anmäls. Vid arbetsskadeanmälan ska arbetsmiljöombudet och den enskilda involveras. De risker som kan konstateras i samband med inträffade arbetsskador behöver följas upp, så att inte samma sak inträffar igen. Anmälan av arbetsskador blir därför en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Långtidssjukskrivningar

Arbetsgivarna har blivit bättre på att upprätta rehabiliteringsplaner



*BAS: Långtidssjukskrivna mer än tre månader någon gång under de tre senaste åren*

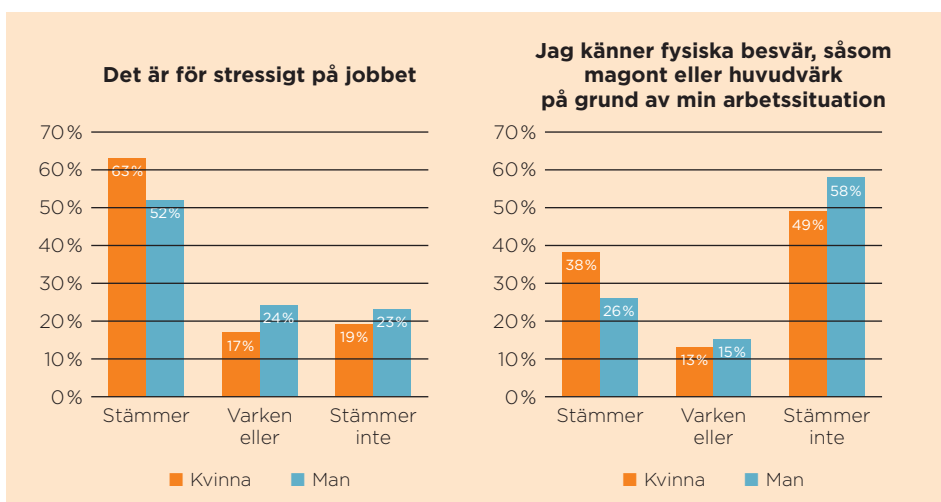
Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen ett stort ansvar för att arbetstagare får rehabilitering och kan återgå i arbete. Arbetsgivare ska undersöka vilka behov som finns för att den som varit sjuk ska kunna arbeta igen och om de behöver arbetsanpassa arbetstagarens arbetsmiljö. Ett aktivt rehabiliteringsarbete stöttar och hjälper den som varit sjuk att återgå till sitt arbete tidigare.

Gällande arbetsgivarnas arbete med rehabiliteringen av långtidssjukskrivna går det att se en förbättring jämfört med 2016 års undersökning. Ökningen sker förvisso från en låg nivå, men resultaten indikerar att det skett en förbättring på rehabiliteringsområdet i det avseendet att fler långtidssjukskrivna har en rehabiliteringsplan.

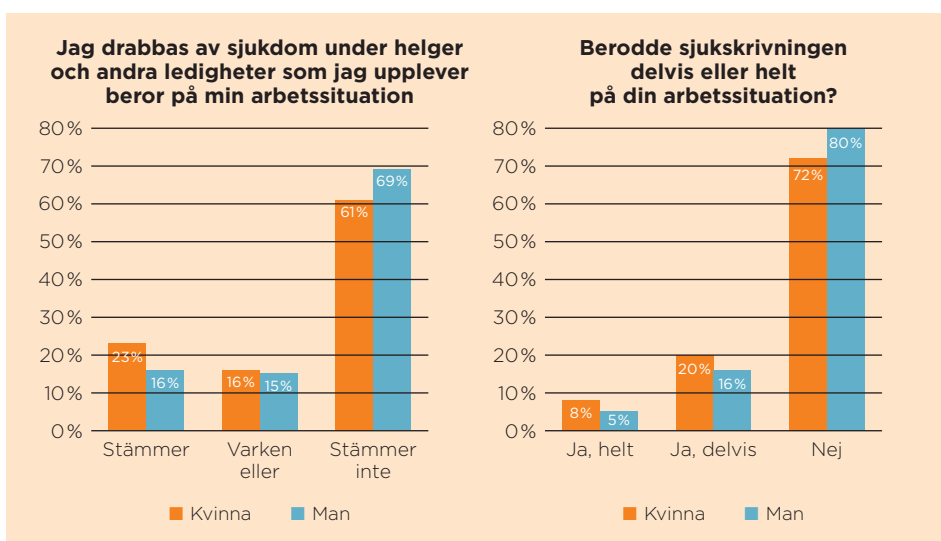


## Kvinnors och mäns arbetsmiljö

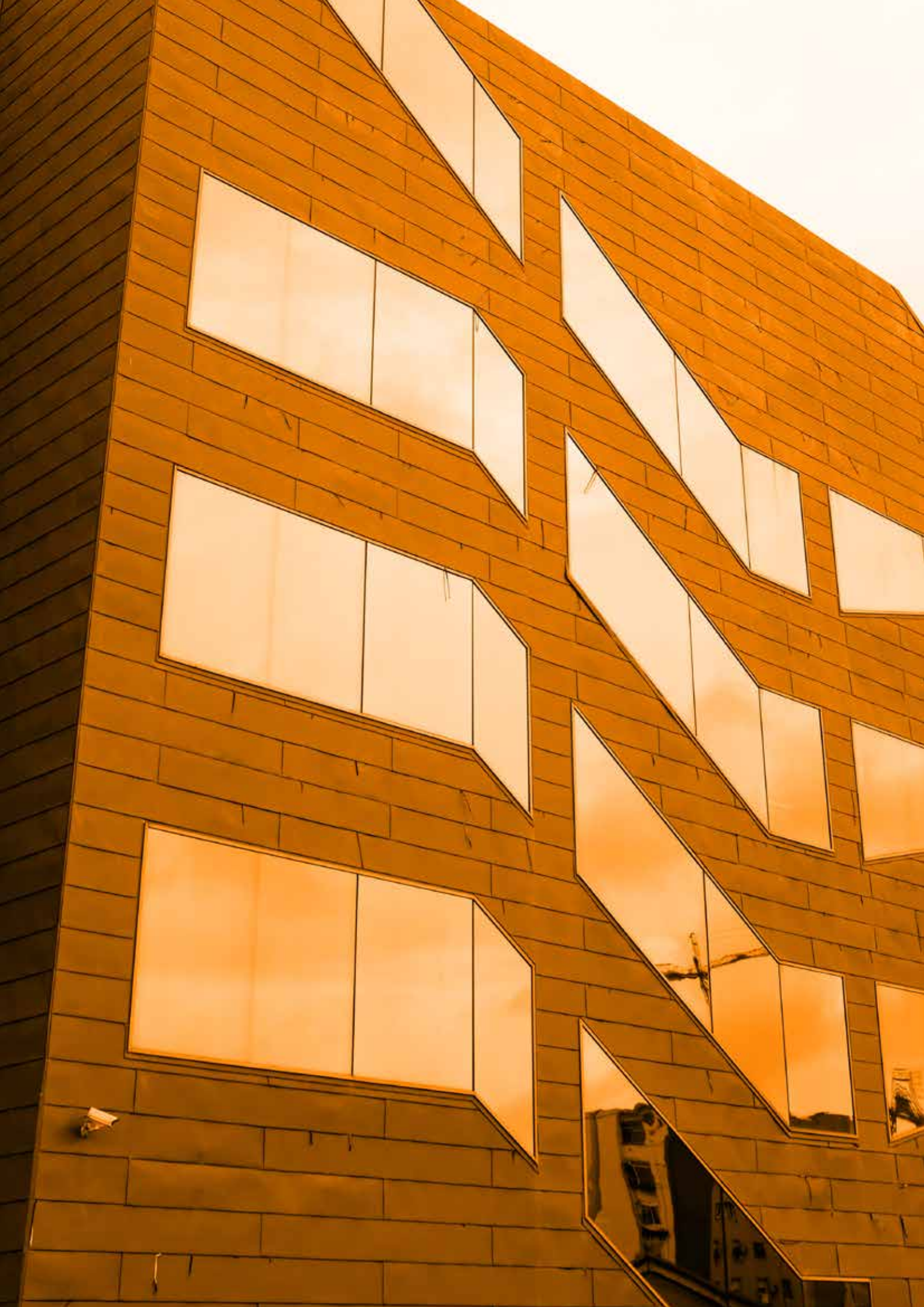
Kvinnor har generellt högre sjukskrivningstal än män, vilket delvis beror på fördelningen av det obetalda arbetet och kvinnors dubbla arbetsbörda. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) har visat att förekomsten av barn är starkt förknippad med högre sjukfrånvaro bland kvinnor men inte bland män.



Av undersökningen framkommer att kvinnor i högre utsträckning än män upplever arbetet som för stressigt och det är också en högre andel kvinnor som uppger att arbetet ger negativa återverkningar på deras privatliv och hälsa.



Kvinnor är också överrepresenterade bland de som blir sjukskrivna på grund av sin arbetsituation. Kvinnors högre sjukskrivningstal kan även bero på att arbetet organiseras på annat sätt och kraven ser annorlunda ut i de delar av finansbranschen som är kvinnodominerade jämfört med de delar som är mansdominerade.

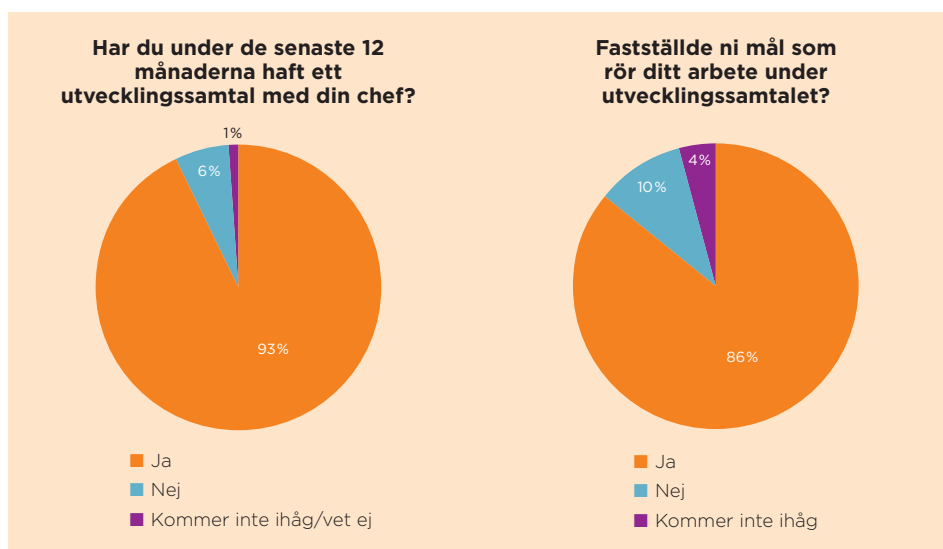


## Utvecklingssamtalet en nyckel till en god arbetsmiljö

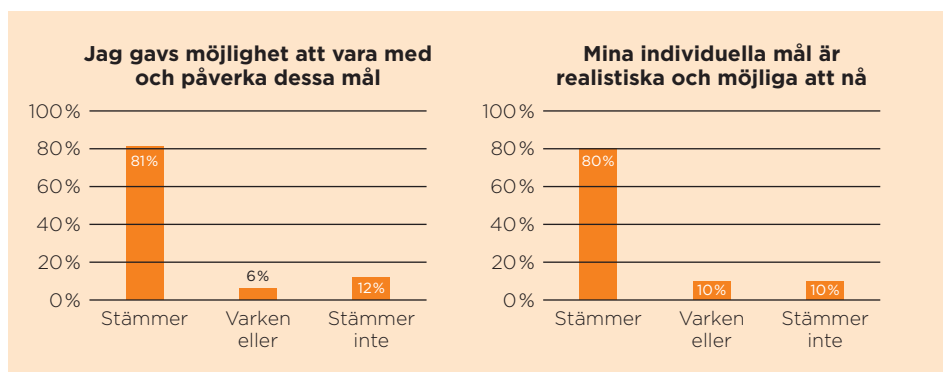
Utvecklingssamtalet är ett årligen återkommande samtal mellan medarbetaren och den närmaste chefen. Samtalet ska beröra den anställdes roll i verksamheten. Syftet är att utreda hur medarbetaren och företaget kan utvecklas gemensamt.

Genom utvecklingssamtalet skapas en ömsesidig förståelse för företagets och den anställdes behov. Arbetsgivaren får en möjlighet att förmedla vilka förväntningar och krav som den har på medarbetaren som i sin tur får möjlighet att förmedla vad denne behöver för att kunna leva upp till arbetsgivarens krav och förväntningar. Anställda som inte ges möjlighet till utvecklingssamtal har sämre förutsättningar att förstå arbetsgivarens krav och förväntningar. Otydliga mål och förväntansbilder ökar risken för stress. Därför är utvecklingssamtalen också en central del av företagets arbetsmiljö.

Finansförbundets arbetsmiljöundersökning visar att majoriteten av de anställda har utvecklingssamtal med sina närmaste chefer (93 procent). Det förefaller också som om samtalen genomförs på korrekt sätt och att de anställda ges en tydlig bild av arbetsgivarens förväntningar.

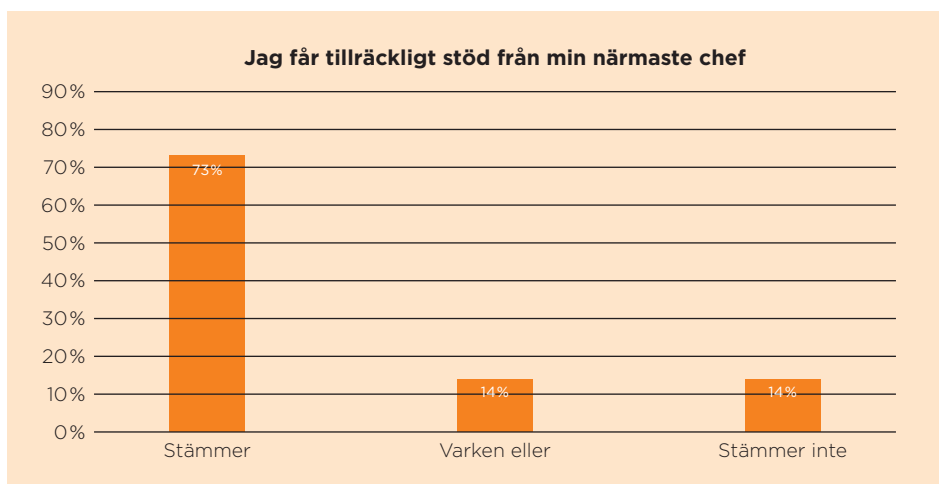
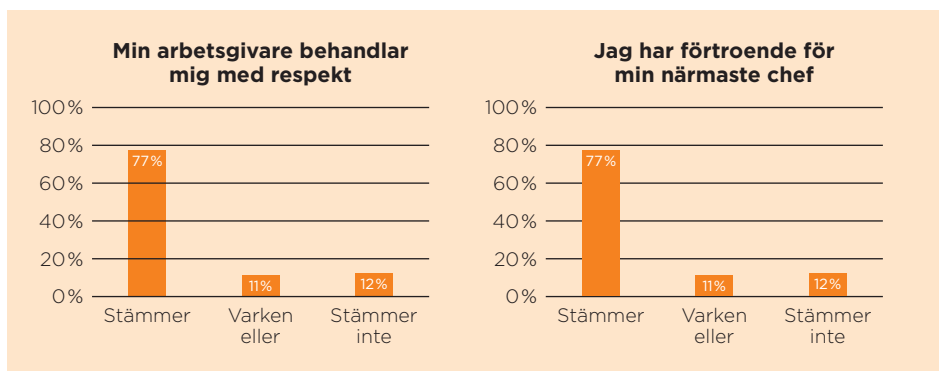


En stor majoritet upplever också att de getts möjlighet att vara med att påverka dessa mål. Majoriteten upplever också att målen är realistiska och möjliga att nå.



## Ledarskap

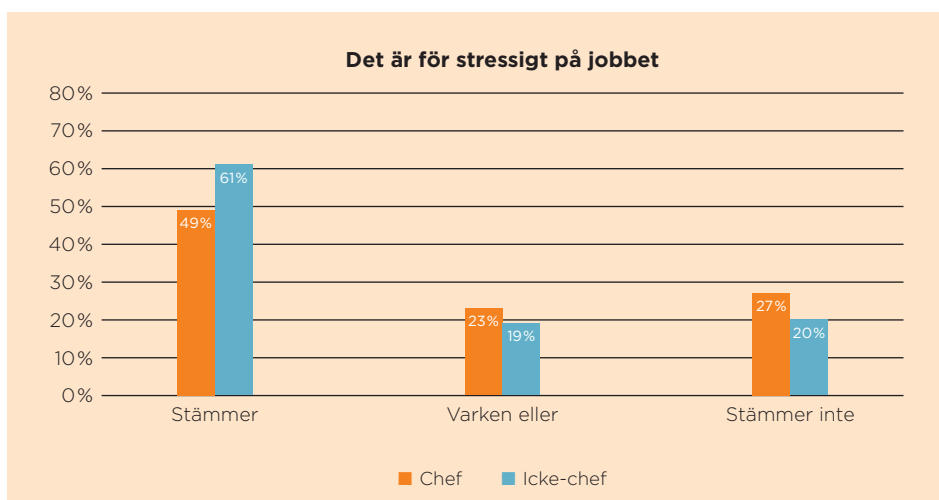
Ledarskapets betydelse för arbetsmiljön och arbetsglädjen kan inte nog betonas. En del arbetslivsforskare hävdar till och med att ledarskapet är den viktigaste arbetsmiljöfaktorn. Ett bra ledarskap är en friskfaktor. Chefer som inventerar, bevarar och förstärker det friska i en organisation skapar arbetsplatser där människor trivs, utvecklas och presterar bättre. Chefer med god arbetsmiljöutbildning har bättre förutsättningar att skapa en god arbetsmiljö för sina medarbetare.

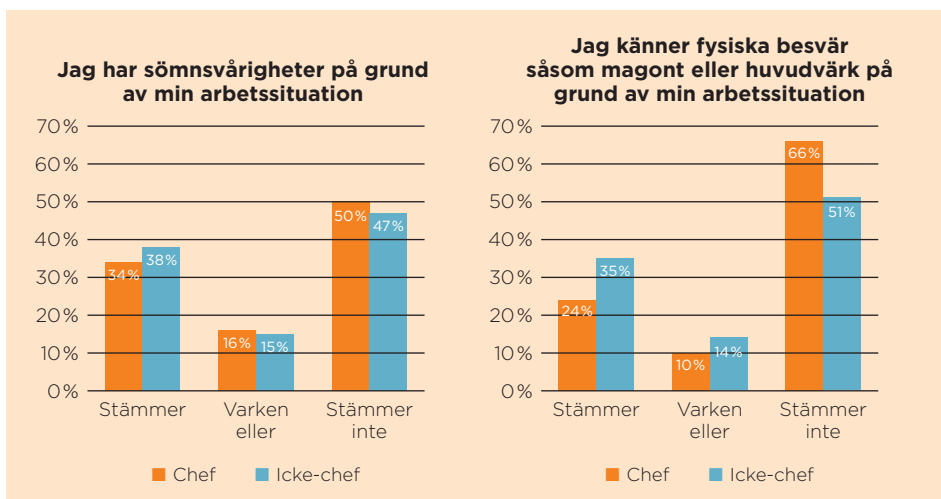


Enkätensvarn visar på att majoriteten upplever att deras arbetsgivare behandlar dem på ett respektfullt sätt och att de har förtroende för den närmaste chefen. De flesta upplever också att deras chefer ger dem tillräckligt stöd i det dagliga arbetet. Men viktigt att notera är också att nästan en fjärdedel av de anställda inte kan skriva under på dessa påståenden.

### Hur mår cheferna?

Att vara chef innebär mycket ansvar och höga krav. En chef ska se till att verksamhetens mål uppnås, men ska också (om arbetsmiljöansvaret delegerats) säkerställa att de anställda har en god och säker arbetsmiljö. Dessa två mål ska kunna förenas, men ibland uppstår intressekonflikter. Därför är det en mycket viktig förutsättning att cheferna ges tydliga uppdrag och målbeskrivningar som stämmer överens med de tilldelade resurserna och befogenheterna.

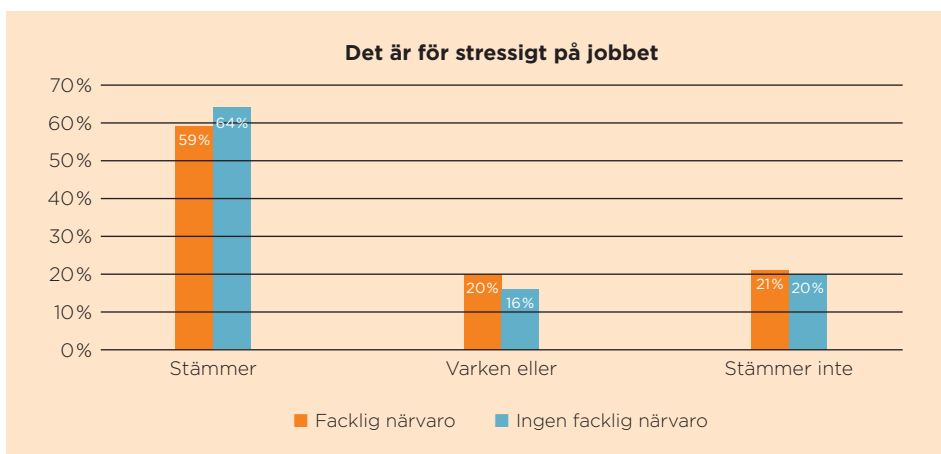




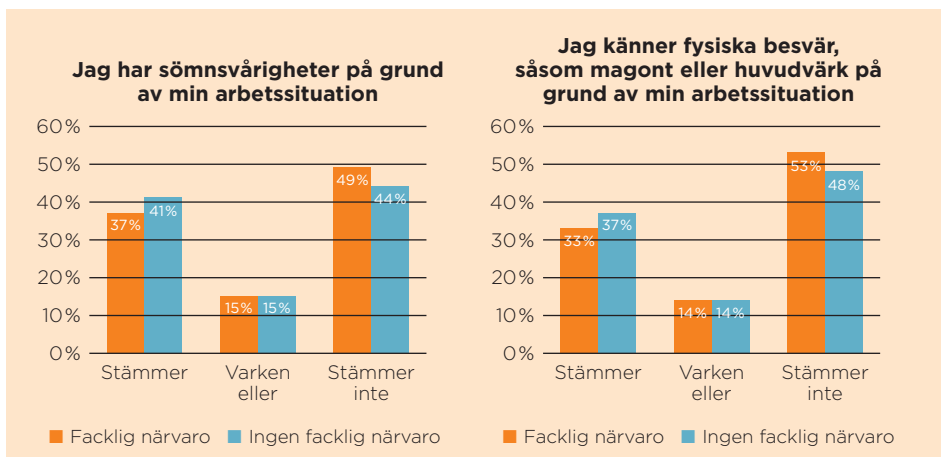
Som framgår av diagrammen så upplever chefer i mindre utsträckning än övriga anställda problem i arbetsmiljön. Detta är ett genomgående mönster i hela undersökningen. Men det är också viktigt att notera att nästan hälften (49 procent) av cheferna anser att deras arbetsmiljösituation är för stressig. Och även många chefer upplever att deras arbetsmiljö påverkar deras privatliv och hälsa negativt.

### Partssamarbete ger bättre arbetsmiljö

En annan parameter som påverkar arbetsmiljön i positiv riktning är fackliga företrädare på arbetsplatsen. Även om det inte är några dramatiska skillnader visar svaren i undersökningen att de anställda mår lite bättre på arbetsplatser där det finns fackliga ombud på plats.



Stressnivåerna ser ut att vara något lägre och något färre svarar också att deras arbetssituation påverkar deras privatliv och hälsa negativt.



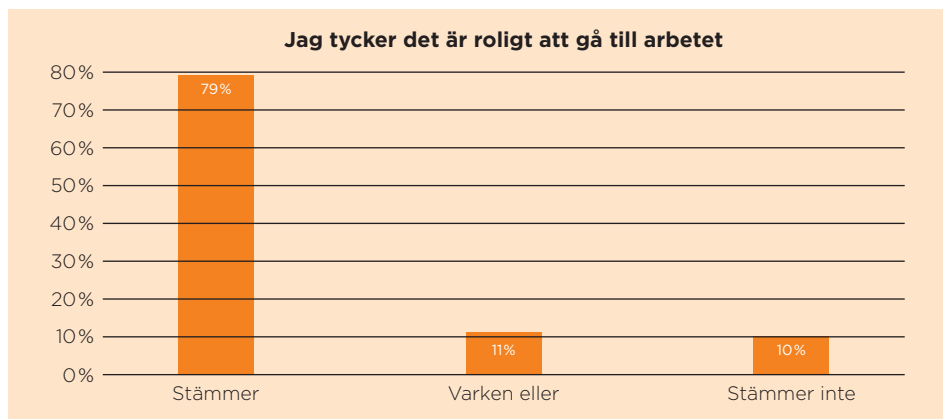






## Analys och slutsatser

Finansförbundets arbetsmiljöundersökning 2019 visar på ett tydligt sätt att de finansanställda har en pressad arbetssituation. Men det är även viktigt att påpeka att undersökningen också visar att majoriteten av branschens medarbetare tycker om sina arbeten och är väldigt lojala med sina arbetsgivare och de egna arbetsuppgifterna.



Och kanske kan en del av de identifierade arbetsmiljöproblemen förklaras utifrån denna lojalitet, plikttrogenhet och arbetsglädje. I ett samhälle där självkänslan ofta är prestationsbaserad kan sökandet efter bekräftelse leda till att en del anställda driver på sig själva för hårt. Om det dessutom saknas tillräckliga kunskaper och rutiner hos arbetsgivaren om hur man förhindrar att anställda bränner ut sig, hur man förebygger ohälsa och olyckor ökar risken för att osunda arbetsmiljöer skapas.

Finansförbundet har i sin undersökning identifierat några viktiga områden som påverkar hur de anställda upplever sin arbetsmiljö.



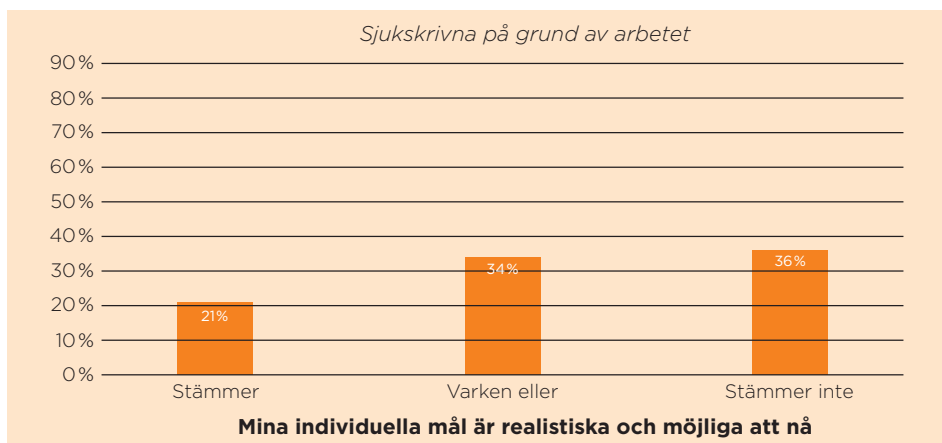
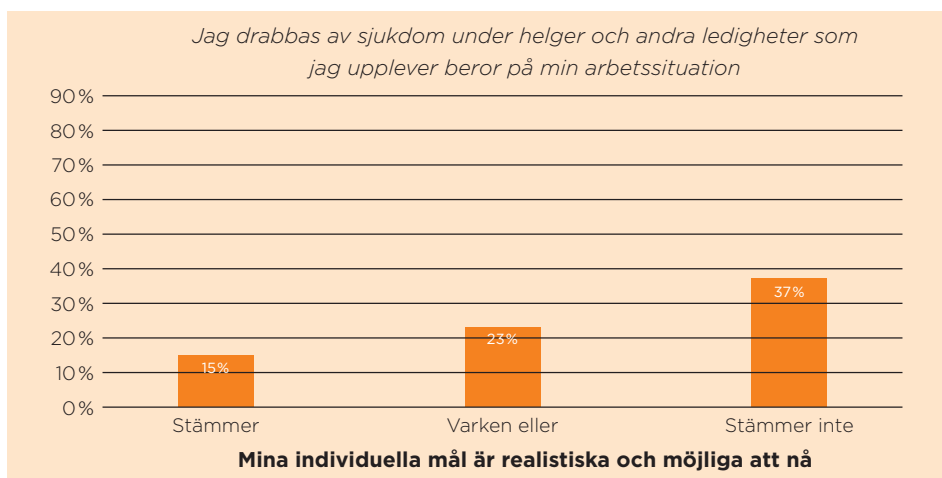
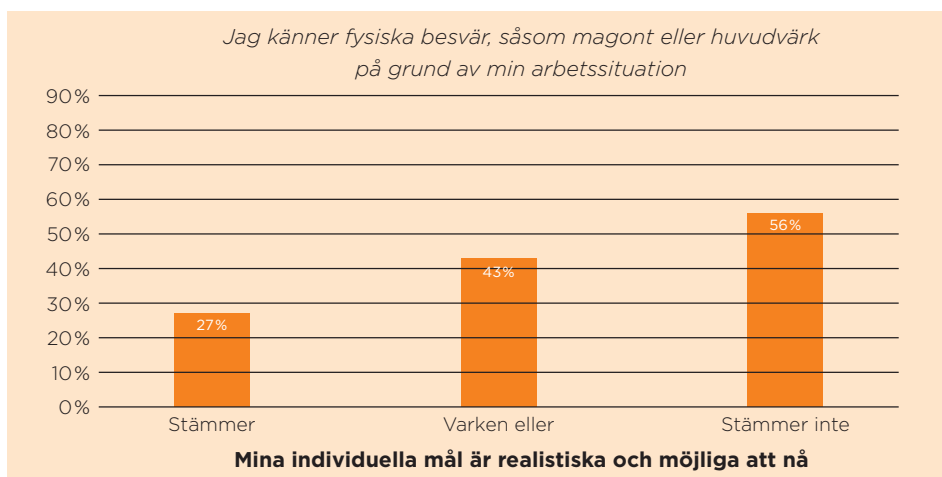
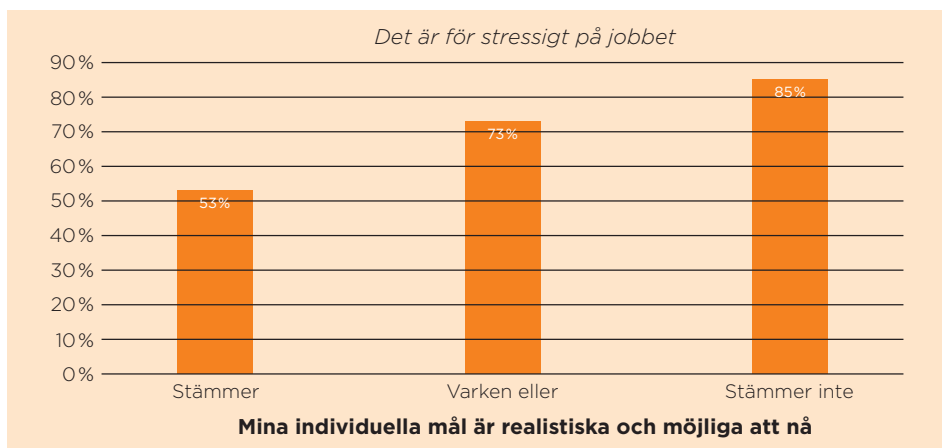
## Orealistiska mål skapar ohälsa

Stressnivåerna har enligt 2019 års undersökning gått ner något jämfört med 2016. Men samtidigt är det fler nu som uppger att de upplever att deras arbetssituation ger negativa återverkningar på deras privatliv och hälsa. När Finansförbundet granskade denna grupp mer noggrant framträdde ett tydligt statistiskt samband. De som svarar att det är för stressigt på arbetsplatsen och att deras arbetssituation har en negativ inverkan på privatliv och hälsa är klart överrepresenterade i den grupp som inte haft möjlighet att påverka sina individuella mål och som upplever att deras individuella mål inte är realistiska och möjliga att nå.

Det går att se ett tydligt statistiskt samband mellan negativ stress/ohälsa och otydliga mål och orealistiska krav i arbetet. Detta samband framgår väldigt klart vid en korskörning av frågeställningarna om stress och man upplever sina individuella mål som realistiska och möjliga att nå.

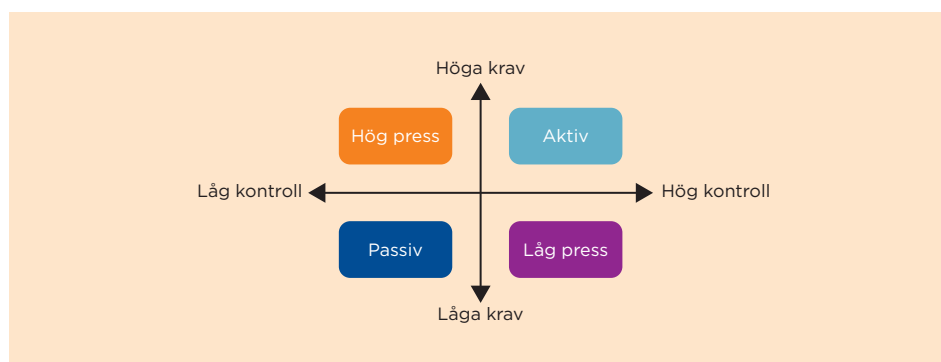
Den grupp som tycker att de har realistiska mål upplever mindre stress (53 procent), färre fysiska arbetsrelaterade besvär (27 procent) och sjukdomar (15 procent). I andra änden av skalan hittar vi dem som upplever att deras mål inte är realistiska och möjliga att nå. De uppger i större utsträckning att de har för stressigt på jobbet (85 procent), har fler fysiska arbetsrelaterade besvär (56 procent) och sjukdomar (37 procent).

Samma mönster ser vi också i den grupp som angett att de varit sjukskrivna och som svarat att sjukskrivningen helt eller delvis orsakats av deras arbetssituation. Bland dem är det procentuellt fler som upplever sina mål som orealistiska (36 procent) än realistiska (21 procent).



## Krav-kontroll

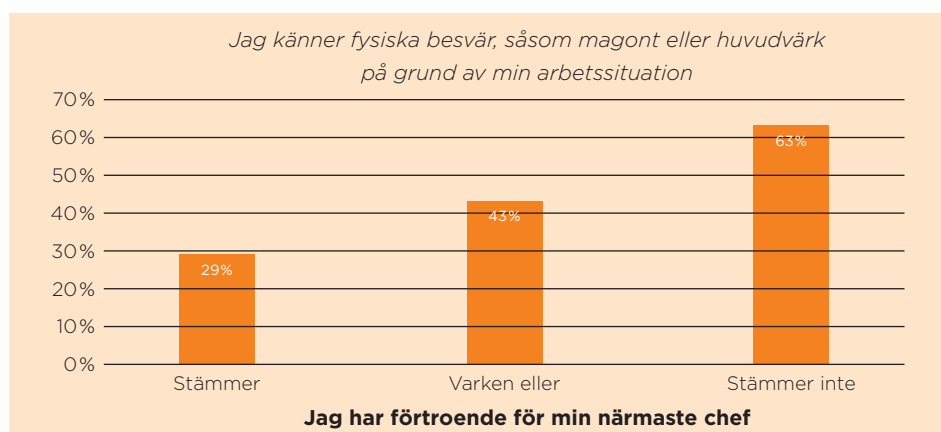
Detta samband är inget unikt för den här undersökningen utan är ett relativt erkänt och välbelagt faktum inom arbetsmiljöforskningen. Sambandet finns sammanfattat i en modell, den så kallade krav-kontroll-modellen. I korthet visar modellen på att den upplevda stressen beror på hur höga krav som ställs och vilken frihet som individen har att utföra sina uppgifter. Arbetsuppgifter som innebär höga krav behöver inte nödvändigtvis innebära negativ stress. Om den anställde får tillräckliga resurser och stor möjlighet att själv styra hur denne ska lösa arbetsuppgifterna är inte de höga kraven i sig något negativt (Aktiv). Däremot kan arbetsituationer som innebär både höga krav/hög arbetsbelastning och låg möjlighet att styra över arbetet vara direkt hälsofarliga (Hög press).



Det ska dock påpekas att forskningen också visar att detta samband bara gäller till en viss gräns. För hög arbetsbelastning under för lång tid är nästan alltid skadlig och leder till utbrändhet oavsett hur stort handlingsutrymme är. Det går alltså inte att kompensera alltför höga krav med att addera ytterligare positiva arbetsmiljöaspekter.

## Bra ledarskap avgörande

Tydliga och realistiska individuella mål samt möjlighet till inflytande över dessa är viktiga friskfaktorer för att undvika stress och ohälsa på arbetet. En annan mycket viktig parameter som starkt påverkar upplevelsen av den egna arbetsmiljön är hur ledarskapet utövas på arbetsplatsen.



I Finansförbundets undersökning finns en stark koppling mellan upplevd hälsa och förtroendet för ledarskapet. De som uppger att de har förtroende för sin chef upplever mer sällan (29 procent) att deras arbetssituation ger negativa effekter på deras privatliv och hälsa än de som saknar förtroende för sin chef (63%).

Men det goda ledarskapet uppstår inte av sig självt. För att vara bra chefer måste cheferna få förutsättningar att vara det. Även cheferna vittnar om hög stress och att de inte ges tillräckligt med tid och resurser att utföra sitt arbete enligt de krav som ställs. Det är högst sannolikt att chefernas pressade arbetssituation ger "smitoeffekter" nedåt i organisationen. En stressad och pressad chef har sämre förutsättningar att skapa ett gott arbetsklimat för de anställda.



### Facklig närvaro motverkar ohälsa

Finansförbundets undersökning indikerar att facklig närvaro är en friskfaktor. Anställda på arbetsplatser där det finns fackliga förtroendevalda mår lite bättre på arbetet än de som arbetar på företag där fackliga representanter saknas. Även om skillnaderna i denna undersökning är relativt små, är det ett mönster som Finansförbundet noterat även i andra mätningar. På arbetsplatser med facklig närvaro är förekomsten av sexuella trakasserier (Finansförbundet, 2018) något mindre förekommande och facklig närvaro har även visat sig ha en positiv inverkan på de anställdas tillgång till kompetensutveckling (Finansförbundet, 2019).

### Bristande rutiner

Av Finansförbundets undersökning framkommer att stressen och arbetsbelastningen är mycket hög i finansbranschen. Den höga stressen ger också negativa återverkningar på många av de anställdas privatliv och hälsa.

Resultaten i undersökningen tyder på att det fortfarande finns stora brister i rutinerna i hanteringen av sjuk- och arbetsskadeärenden i finansbranschen. Finansförbundets undersökning visar att nästan 40 procent av de som är/har varit långtidsjukskrivna uppger att de saknar/saknat en rehabiliteringsplan. Som tidigare konstaterat är det dock en förbättring jämfört med 2016. En bidragande förklaring till denna förbättring är sannolikt den ändring i Socialförsäkringslagen som föreskriver att arbetsgivarna från den 1 juli 2018 är skyldiga att upprätta en rehabiliteringsplan senast dag 30 under en sjukskrivning om bedömningen är att den sjukskrivne kommer vara borta under minst 60 dagar. Men även om det går att se en förbättring så är det långt ifrån bra.

Finansförbundets undersökning visar också på brister i arbetsgivarnas rutiner när det gäller att göra skadeanmälningar vid arbetsrelaterade sjukskrivningar. Bara en femtedel (18 procent) av de som haft en arbetsrelaterad sjukskrivning uppger att det gjorts en skadeanmälan i samband med sjukskrivningen.

Dessa identifierade brister är mycket allvarliga. Särskilt med tanke på att Arbetsmiljöverket i sin föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS: 2015:4) tydligt fastslagit arbetsgivarens skyldigheter att säkerställa att arbetsbelastningen är balanserad och att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett systematiskt och förebyggande sätt. Av förbundets undersökning att döma har Arbetsmiljöverkets föreskrift långt ifrån implementerats fullt ut i finansbranschen.

# Finansförbundets rekommendationer

## Ta larmsignalerna på allvar

Även om den upplevda stressnivån generellt verkar ha minskat något är den fortfarande alldeles för hög.

*För att vända denna trend måste finansbranschen ta signalerna om de höga stressnivåerna på allvar och genom konkreta åtgärder minska arbetsbelastningen för de anställda som signalerar att de inte hinner med sitt arbete.*

## Realistiska och påverkbara mål

Finansförbundets undersökning visar att medarbetare som anser att deras individuella mål är realistiska och möjliga att nå i större utsträckning är mer nöjda med sin arbetsmiljö. Lika tydligt visar undersökningen att medarbetare som upplever att deras individuella mål är orealistiska också är de som uppger att deras arbetsmiljö är för stressig och att de blir sjuka av sina arbeten.

*Stressen och ohälsan i finansbranschen kan minskas om fler får möjlighet att vara med och påverka sina individuella mål så att de blir realistiska och möjliga att nå.*

## Chefen måste få tid att vara chef

I undersökningen framträder tydligt att en god relation mellan chef och medarbetare är en viktig friskfaktor. På de arbetsplatser där respondenterna upplever att de känner förtroende för sin chef och där de känner sig sedda och bekräftade av sin chef, verkar också arbetsmiljön vara bättre.

*Cheferna måste få tid och förutsättningar att vara chefer. Alla chefer måste ha ett tydligt uppdrag/målbeskrivning som stämmer överens med de resurser och befogenheter som de blivit tilldelade. Alla chefer med personalansvar ska ha genomgått en arbetsmiljöutbildning.*

## Sök samarbete med facket

Finansförbundets undersökning visar att facklig närvaro är en friskfaktor. Anställda på arbetsplatser där det finns fackliga förtroendevalda mår lite bättre på arbetet än de som arbetar på företag där fackliga representanter saknas.

*Facklig närvaro på arbetsplatsen är en vinn-vinn för både arbetsgivare och arbetstagare. På arbetsplatser där fackliga ombud saknas bör arbetsgivaren uppmuntra personalen att bilda klubb och utse arbetsmiljöombud.*

## Organisation och social hälsa

Arbetsmiljöverket har tillsammans med arbetsmarknadens parter tagit fram ett tydligt regelverk om hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas ute på arbetsplatserna. Finansförbundet anser att föreskriften är ett stort och viktigt steg mot en bättre arbetsmiljö.

*Genom att implementera Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) ute på alla arbetsplatser i finansbranschen kan många av de arbetsmiljöproblem som identifieras i denna rapport motverkas.*

## Om undersökningen

Antal genomförda intervjuer: 3 607

*Urval:* Yrkesverksamma medlemmar i Finansförbundet.  
Urvalet slumpmässigt draget ur Finansförbundets medlemsregister.

*Viktning:* Undersökningsresultatet har viktats för att kompensera skillnader i svarsfrekvenser när det gäller kön, ålder, förtroendeuppdrag eller inte och storbank.

Svarsfrekvens: 29 procent

Bilder utan bildbyline: Unsplash.

