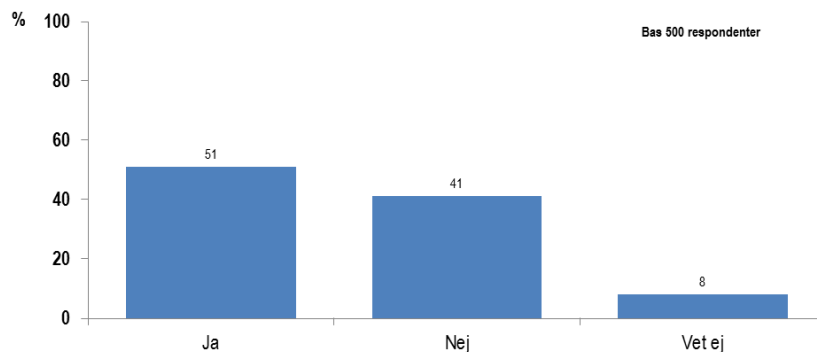


Hälften av personalcheferna vill förändra arbetsmiljön

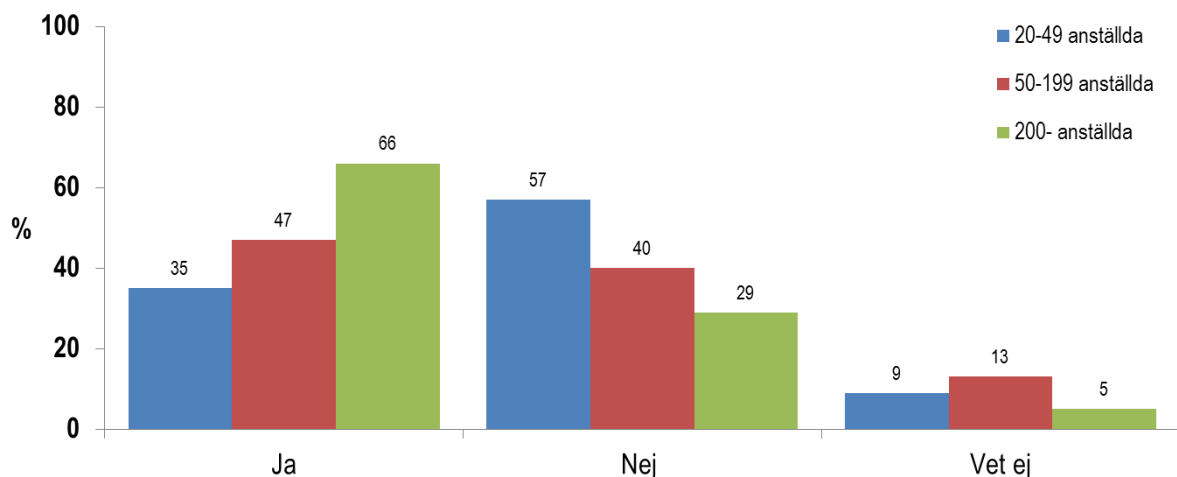
Personalchefsindex visar att mer än hälften av personalcheferna, 51 % kommer att förändra deras sätt att arbeta förebyggande mot psykisk ohälsa till följd av arbetsmiljöverkets nya föreskrifter. Skillnaderna mellan branscherna och mellan storleksklasserna är dock stora. Störst förändring uppges ske inom den offentliga sektorn samt på stora företag.

Sedan den 31 mars gäller Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter som ska förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. I Personalchefsindex undersökning för kvartal 2 2016 svarade majoriteten av Sveriges personalchefer, 51% att de nya föreskrifterna kommer att påverka deras sätt att arbeta med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Kommer de nya föreskrifterna att påverka ert sätt att arbeta med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön?



Störst förändring förväntas inom den offentliga sektorn samt på stora företag med fler än 200 anställda där 2 av 3 anger att de kommer att förändra sitt arbetssätt. Bland småföretagen uppges endast 1 av 3 att de kommer att påverkas av de nya föreskrifterna.



Förändringar i arbetssätt

Det förekommer stora skillnader mellan hur olika branscher kommer att arbeta med frågorna, tillverkningssektorn planerar i första hand att arbeta med och utbilda cheferna medan parti- och detaljhandeln främst kommer att fokusera på att informera och involvera medarbetarna genom dialog, och uppföljning. Företag inom den offentliga sektorn planerar att lyfta frågorna och arbeta mer aktivt med arbetsmiljön medan tjänstesektorn kommer att prioritera att strukturera arbetet, se över rutiner samt sätta nya mål för att förbättra arbetsmiljön.

Utmaningar med föreskrifterna

Personalcheferna upplever att utmaningarna med arbetet kring psykisk ohälsa främst handlar om att få en större överblick och arbeta mer aktivt och effektivt med frågorna. Personalcheferna ser även en stor utmaning i att hitta och uppmärksamma de bakomliggande orsakerna samt att jobba med förebyggande åtgärder.

Vad ser ni för utmaningar med de nya föreskrifterna?

1. Få bättre överblick och arbeta mer effektivt 25 %
2. Hitta orsakerna för att åtgärda och förebygga problemen 22 %
3. Utbildning och arbete med cheferna 10 %
4. Resurser (tid och pengar) 8 %
5. Se helhetsbilden och skilja på vad som är privat- och arbetsrelaterat 7 %

Fakta om IC-Potentials Personalchefsindex

- **Målgrupp:** Personalchefer på svenska företag med fler än 20 anställda.
- **Metod:** Telefonintervjuer med standardiserat frågeformular.
- **500 personer** deltog i undersökningen.
- Dessa representerar företag med sammanlagt **268 064 anställda**.
- **Urval:** Företagen har valts ut ur Statistiska Centralbyråns företagsregister genom slumpvis urval. Urvalet är stratifierat på **företagsstorlek**, **region-** och **branschtillhörighet**. Stora företag (200+ anställda) är något överrepresenterade i urvalet.
- Undersökningen genomfördes under april och maj 2016.

För mer information kontakta:

Marcos Jorge, VD på IC-Potential AB, 46 8-410 809 00 marcos.jorge@ic-potential.com

Jessica Norden, Analysansvarig på IC-Potential AB, 46 70-234 22 01 jessica.norden@ic-potential.com

Kort om IC-Potential AB:

IC-Potential genomför kund- och medarbetarundersökningar och erbjuder IT-stöd genom hela arbetsprocessen. Från genomförande av undersökning, via analys i vårt webbaserade verktyg och skraddarsydd rapport, till att digitalt följa hur chefer arbetar med sitt utvecklingsarbete. Vår arbetsmodell klargör kundernas utvecklingsbehov, aktiverar deras organisation i förändringsarbetet och stödjer förbättringsarbetet i rätt riktning. IC-Potential samarbetar med börsnoterade koncerner och mindre nischföretag på svensk och internationell basis, t ex AkzoNobel, Assa, Bankgirot, Europcar, HeidelbergCement, HSB, JULA, Panasonic och Svenska Volkswagen. Läs mer om IC-Potential på <https://www.ic-potential.com>