

Arbetsmiljöbarometern

2020

Förord

Arbetsmiljöbarometern genomförs varje år bland Unionens arbetsmiljöombud som ger sin syn på arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på deras arbetsplatser. I år har undersökningen genomförts i en speciell period nämligen under Covid-19-pandemin. Detta har gjort att många tjänstemän i privat sektor har fått jobba på distans i mycket större utsträckning än vanligt, medan andra tjänstemän fortfarande har vistats på arbetsplatsen.

Hur detta har påverkat svaren är svårt att veta exakt. Dock kan några av förändringarna i resultaten indikera att arbetsmiljöfrågorna år 2020 har blivit väldigt konkreta och angelägna på många arbetsplatser, varför arbetsgivarna har varit tvungna att fokusera på dessa frågor. Detta kan exempelvis ha ökat kunskapsnivån på olika områden vilket resultaten pekar i riktning mot och även påverkat antalet riskbedömningar som har genomförts under året.

Oavsett Covid-19-pandemins möjliga påverkan på årets resultat är det glädjande att på en övergripande nivå kunna se att dessa överlag fortsätter i en positiv riktning även om det sker i blygsam takt. Ett exempel är den psykosociala arbetsmiljön där både arbetsgivarnas kunskap om och arbetsmiljöombudens bedömning av denna utvecklas åt rätt håll.

Det finns samtidigt utmaningar med privata tjänstemäns arbetsmiljö som inte kan skjutas på framtiden. Exempelvis är en för hög arbetsbelastning och otillräcklig återhämtning några exempel på faktorer som skapar en dålig arbetsmiljö. Det är vardag här och nu. För att undvika ohälsa måste fler tjänstemän få ett hållbart arbetsliv med ett realistiskt samband mellan krav och resurser.

Undersökningen visar att för få arbetsplatser säkerställer att medarbetarnas fritid är ostörd. Fler arbetsgivare borde därför jobba aktivt med rutiner som tydliggör i vilken utsträckning och på vilket sätt medarbetarna förväntas vara tillgängliga på fritiden. Det framkommer även att arbetstid är en viktig faktor som måste inkluderas inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Samtidigt framgår det även i år av resultaten, att på arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs är både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön oftast mycket bättre än på arbetsplatser där ett sådant arbete inte sker. Därför arbetar Unionen aktivt med att utbilda arbetsmiljöombud och delta i partsgemensamt arbete med arbetsgivarna för att sprida information och ta fram verktyg för ett uppdaterat arbetsmiljöarbete.

Unionens Arbetsmiljöbarometer är sammanställd av Anna Löfgren Eriksson, Annica Hedbrant och Flemming Kristensen. Vi vill rikta ett stort tack till alla arbetsmiljöombud som gjort rapporten möjlig genom att svara på enkäten. Det är dessa arbetsmiljöombuds dagliga arbete ute på arbetsplatserna som skapar ett mer hållbart arbetsliv för alla tjänstemän i privat sektor.

Katarina Lundahl
Sektionschef på Politiksektionen

Sammanfattning

Här presenteras på 6 olika delområden i punktform några av de mest centrala resultaten från Unionens arbetsmiljöundersökning år 2020. Respondenterna är skyddsombud, på Unionen så kallade, arbetsmiljöombud.

Arbetsmiljöombuden om arbetsmiljön

- Nästan 7 av 10 arbetsmiljöombud lyfter stress och hög arbetsbelastning som ett av de tre viktigaste områdena att jobba med
- 3 av 4 arbetsmiljöombud (i gruppen som svarar att stress är ett viktigt område att jobba med) svarar att hög arbetsbelastning är en faktor i arbetsmiljön som skapar stress
- Lite mer än hälften (51 procent) bedömer den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen positivt
- Knappt 1 av 5 ger den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen negativa betyg
- 3 av 4 bedömer den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen positivt

Arbetsgivaren och arbetsmiljön

- Var tionde uppger att arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön är *Dåliga* eller *Mycket dåliga*
- Motsatt är det nästan 7 av 10 som svarar att arbetsgivarens kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön är *Bra* eller *Mycket bra*
- Avseende den psykosociala arbetsmiljön svarar 4 av 10 att arbetsgivarens kunskaper om risker i denna är *Bra* eller *Mycket bra*
- 1 av 4 svarar att arbetsgivarens kunskaper om riskerna i den psykosociala arbetsmiljön är *Dåliga* eller *Mycket dåliga*

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

- På lite mer än 6 av 10 arbetsplatser som bedriver SAM har den psykosociala arbetsmiljön givits ett positivt betyg
- Andelen som gett ett positivt betyg till den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser där SAM inte bedrivs är i jämförelse 29 procent
- Cirka var tionde (9 procent) uppger att det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete alls på arbetsplatsen
- 1 av 5 svarar att genomförda riskbedömningar inte har tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder
- 1 av 5 arbetsmiljöombud anger att de inte har varit delaktiga vid riskbedömningar som har genomförts på arbetsplatsen

Organisatorisk och social arbetsmiljö

- Drygt 1 av 3 anger att arbetsgivare säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning
- 3 av 10 svarar att arbetsgivarna inte förebygger så att arbetsuppgifter och befogenheter inte leder till ohälsosam arbetsbelastning
- Drygt 1 av 3 uppger att arbetsgivarna säkerställer att arbetstagarna vet vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras vid tidsbrist
- Cirka 1 av 5 svarar att arbetsgivarna inte säkerställer att arbetstagarna vet vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet
- Drygt 1 av 4 svarande anser att arbetsgivaren i liten utsträckning säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man hanterar och förebygger kränkande särbehandling.

Systematiskt arbetstidsarbete

- 13 procent bedömer att det förekommer övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år för alla på arbetsplatsen
- 7 av 10 uppger att det för vissa grupper eller enskilda individer bland tjänstemännen förekommer övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år
- 1 av 10 svarar att det inte förs anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt Arbetstidslagen 11 § eller enligt kollektivavtal
- 1 av 5 anger att arbetstidsfrågor inte beaktas särskilt vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- 4 av 10 uppger att arbetsgivaren inte säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid

Företagshälsovård och rehabilitering

- Nästan 9 av 10 uppger att de anställda på arbetsplatsen har tillgång till företagshälsovård. 10 procent anger att denna tillgång inte finns
- På 2 av 3 arbetsplatser används företagshälsovården främst som en resurs inom rehabiliteringsområdet
- På 1 av 3 arbetsplatser används denna som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet
- 1 av 3 arbetsmiljöombud svarar att arbetsskador vid såväl fysiska som psykosociala skador/besvär anmäls till Försäkringskassan. 1 av 4 anger att arbetsskadeanmälan endast görs vid fysiska skador/besvär

Om arbetsmiljöbarometern år 2020

Bakgrund

Arbetsmiljöbarometern genomförs varje år bland Unionens skyddsombud. Dessa kallar Unionen arbetsmiljöombud. Arbetsmiljöbarometern har genomförts sedan bildandet av Unionen, vilket möjliggör att följa utvecklingen över tid.ⁱ

Ett syfte med Unionens arbetsmiljöbarometer är att upptäcka långsiktiga förändringsprocesser i arbetsmiljön och i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) bland tjänstemännen i privat sektor. Samtidigt är ambitionen även att djupare analysera viktiga och aktuella arbetsmiljöfrågor.

Mot den bakgrunden har det år 2020 även ställts frågor avseende hur den pågående pandemin påverkar både arbetsmiljö och arbetsmiljöarbetet. Resultaten avseende arbetsmiljön under Covid-19 perioden redovisas och analyseras i temarapporten: *Distansarbete under Covid-19 perioden – systematiskt arbetsmiljöarbete nyckeln till framgång*ⁱⁱ

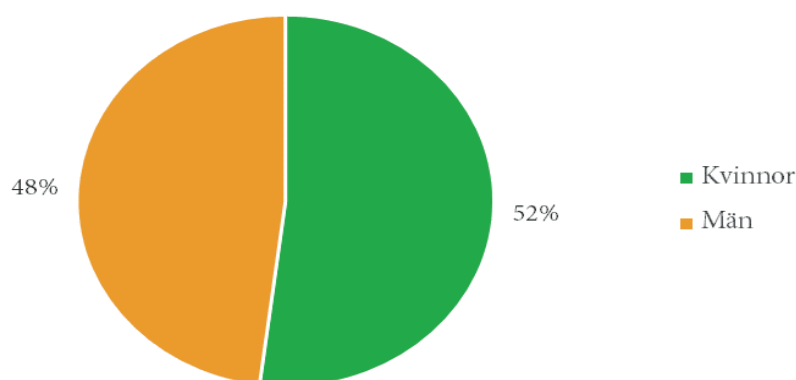
Metod

Undersökningen skickades år 2020 ut till samtliga registrerade arbetsmiljöombud med inrapporterad e-post hos Unionen. Enkäten skickades ut den 30:e september och var öppen fram till och med den 30:e oktober.

De som inte svarat fick sammanlagt två påminnelser. Totalt fick 7 418 arbetsmiljöombud undersökningen, exklusive e-postadresser som studsade vid utskick. 2 585 arbetsmiljöombud svarade på undersökningen, vilket ger en svarsfrekvens på 35 procent.

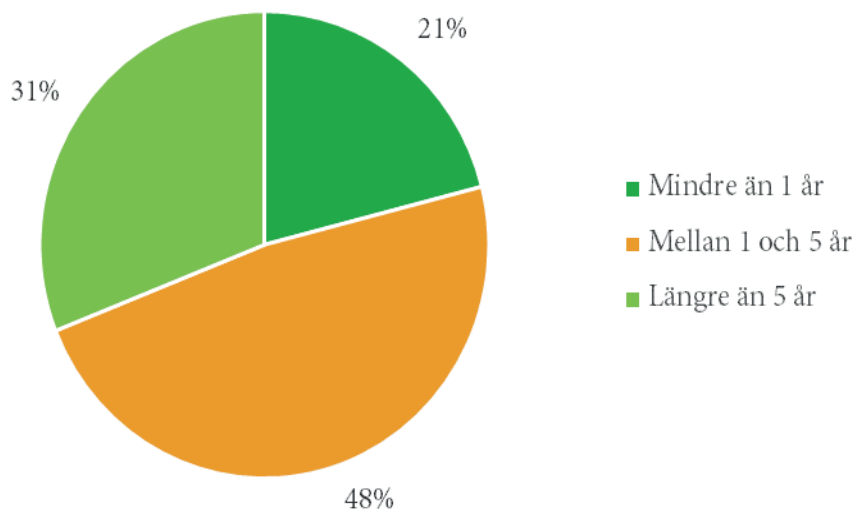
Om arbetsmiljöombuden

Diagram 1 Fördelning mellan kvinnor och män bland arbetsmiljöombuden



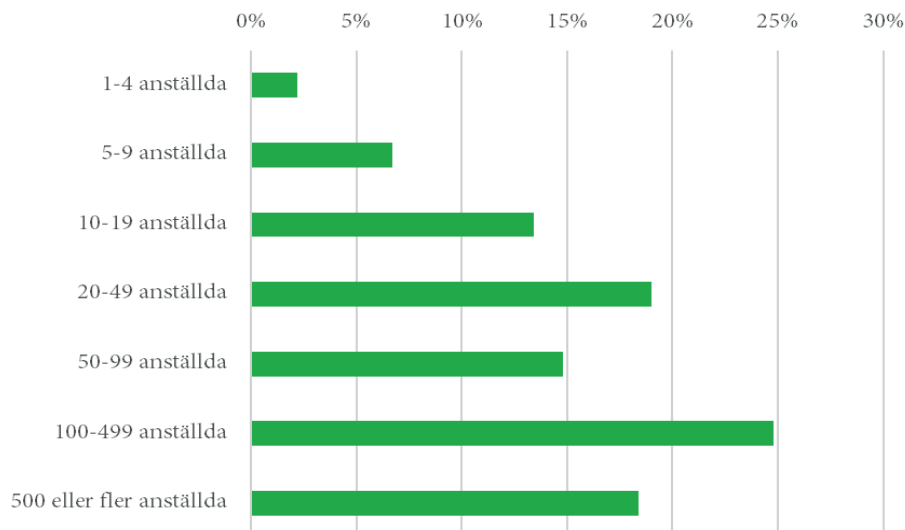
52 procent av de svarande i årets undersökning är kvinnor och 48 procent män. År 2019 var det samma fördelning, fast med omvänt förtecken. Men även år 2020 kvarstår en ganska jämn könsfördelning bland respondenterna.

Diagram 2 Hur länge har du varit arbetsmiljöombud/skyddsombud?



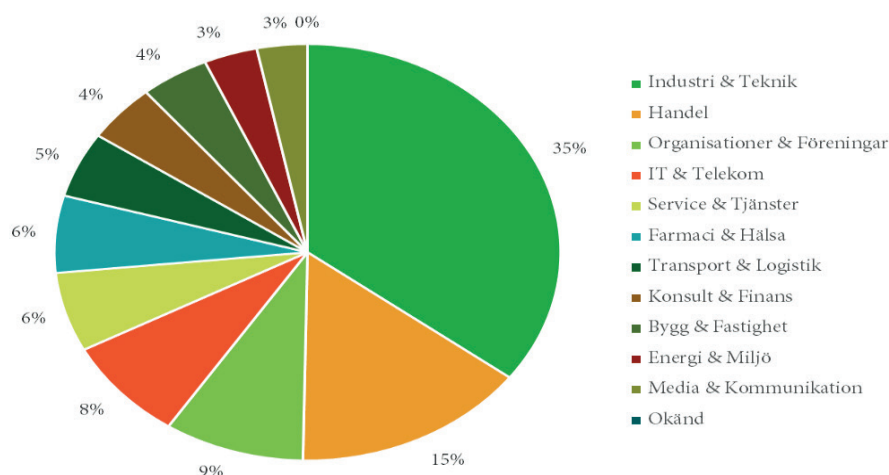
Skillnaden i hur länge man varit arbetsmiljöombud är små bland de svarande 2020 jämfört med år 2019. En tydlig majoritet, 48 procent, har varit arbetsmiljöombud mellan 1 och 5 år (47 procent år 2019). 31 procent har varit arbetsmiljöombud i mer än 5 år, medan 21 procent har haft uppdraget mindre än ett år.

Diagram 3 Hur många anställda finns det totalt på din arbetsplats?



Arbetsmiljöombuden som svarat i årets undersökning arbetar på både små och stora arbetsplatser. Fördelningen mellan små och stora arbetsplatser åter speglar i stort sett förra årets undersökning. Bland de svarande arbetsmiljöombud är det, i likhet med år 2019, 43 procent som befinner sig på arbetsplatser med 100 anställda eller fler. 41 procent jobbar på arbetsplatser med mindre än 50 anställda.

Diagram 4 Vilken bransch beskriver bäst din arbetsplats?



Arbetsmiljöombuden som medverkar i undersökningen återfinns på arbetsplatser i alla branscher i privat sektor. Dock är det en tydlig övervikt inom branscherna Industri & Teknik (35 procent) och Handel (15 procent). I övriga branscher går andelen medverkande från 3 till 9 procent.

Unionen om arbetsmiljöombud

Arbetsmiljöombudet är en representant för arbetstagarna och har till uppgift att se till att arbetsmiljöfrågorna hanteras på ett bra sätt på arbetsplatsen. Arbetsmiljöombudet är även en part för arbetsgivaren att samverka med kring arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen. Ombudet ska avlastas från sina ordinarie arbetsuppgifter, motsvarande den beräknade omfattningen som uppdraget kräver. På arbetsplatser där arbetsmiljöombud finns är samverkan enklare.

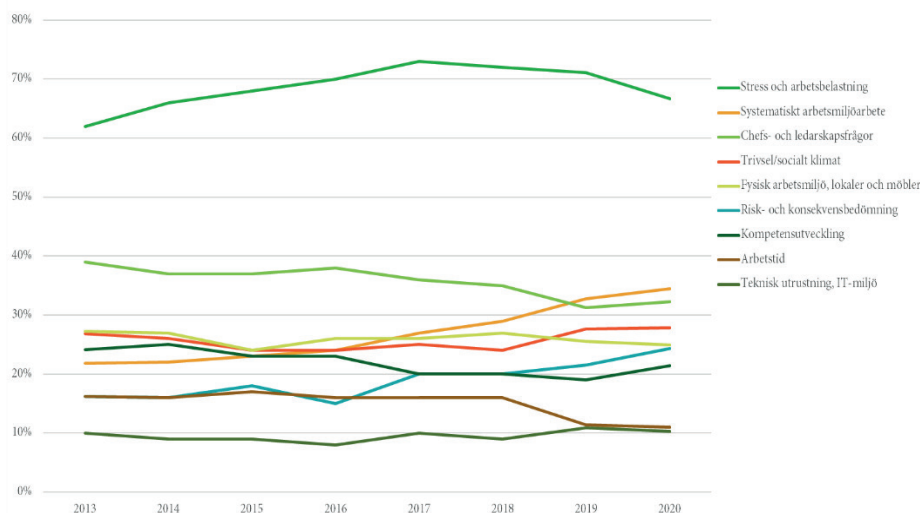
Att tänka på när arbetsmiljöombud utses:

- Unionens arbetsmiljöombud är fackliga förtroendevalda som utses av Unionens klubb på arbetsplatsen men verkar för samtliga arbetstagare inom överenskommet skyddsområde.
- Om det saknas klubb är det Unionens regionkontor som i samverkan med berörda medlemmar utser arbetsmiljöombud.
- Om det saknas kollektivavtal väljs arbetsmiljöombudet av arbetstagarna på arbetsplatsen.
- Anmälan av arbetsmiljöombud sker till arbetsgivaren med kopia till Unionen.
- Ett nytt arbetsmiljöombud ska inom sex månader ha fått gå en grundläggande arbetsmiljöutbildning. Utbildning ska sedan fortsätta utifrån arbetsplatsens behov.
- Arbetsmiljöombudet och den lokala klubben ska ha en tät kontakt där klubb finns. Där klubb saknas ska istället regionkontoret och arbetsmiljöombudet ha kontakt.

Arbetsmiljöombuden om arbetsmiljön

Under alla år Unionen har genomfört arbetsmiljöbarometern bland arbetsmiljöombud så har ”stress och arbetsbelastning” varit suverän nummer 1 bland områden det är viktigt att jobba med på arbetsplatsen.

Diagram 5 *Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats?*



År 2020 är inget undantag, även om andelen har sjunkit en aning ifrån 71 procentenheter år 2019 till 67 procentenheter. På andraplats kommer systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), ett område som 35 procent anger som viktigt att jobba med. Skillnaden ned till tredjeplatsen, chefs- och ledarskapsfrågor, är 3 procentenheter. År 2019 var första gången SAM ansågs vara viktigare än chefs- och ledarskapsfrågor, men tendensen fortsätter i år.

Diagram 6 *Vad är det som skapar stress på din arbetsplats?*



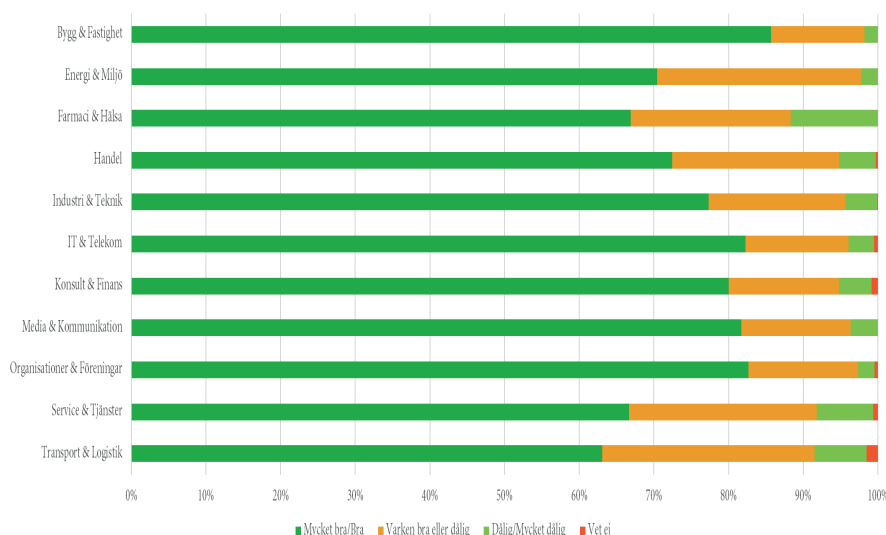
De respondenter som pekade ut ”stress och arbetsbelastning” som ett av de tre mest prioriterade områdena att jobba med fick följdfrågan: Vad är det som skapar stress på din arbetsplats? Detta för att komma närmare vad det är som mer konkret orsakar stress i det privata arbetslivet.

På motsvarande sätt som förra året så är ”hög arbetsbelastning” en mycket tydlig nummer 1 på listan. 3 av 4 i undersökningen uppger den faktorn i arbetsmiljön som skapande av stress. Det är en minskning med 2 procentenheter jämför med år 2019.

Den fysiska arbetsmiljön

Ett förebyggande arbete med den fysiska arbetsmiljön är viktigt för att undvika såväl olyckor som ohälsa i form av exempelvis olika belastningsskador. Den fysiska arbetsmiljön innefattar bland annat ergonomi, ljudnivåer och ljus till luftkvalitet och exponering av olika typer av kemikalier samt lokalernas utformning. Det är viktigt att påminna om, att den fysiska arbetsmiljön även påverkar förutsättningarna för att utföra den typen av kognitiva arbetsuppgifter som tjänstemän ofta har på arbetsplatsen.

Diagram 7 Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats (per bransch)?



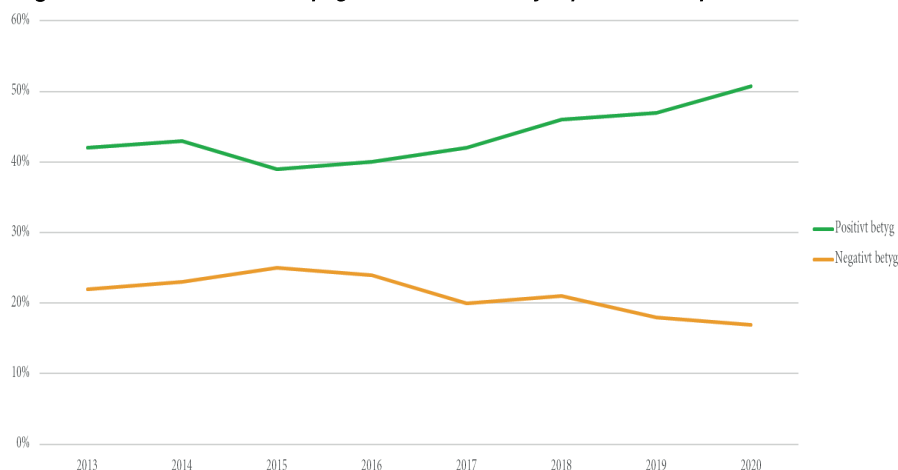
År 2020 är det lite mer än tre av fyra (76 procent) som gör bedömningen att den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen är bra eller mycket bra. Detta är den bästa siffran i den perioden arbetsmiljöbarometern har genomförts. Jämfört med år 2015 är det en utveckling åt rätt håll på 7 procentenheter.

Andelen av samtliga respondenter som anger att den fysiska arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig är i årets undersökning på 5 procent. Störst brister i den fysiska arbetsmiljön är i branscherna Farmaci & Hälsa (12 procent), Service & Tjänster (8 procent) samt Transport & Logistik (7 procent).

Den psykosociala arbetsmiljön

Arbetsklimat, det sociala samspelet, arbetsbelastning och möjligheterna att utvecklas i arbetet är exempel på delar i den psykosociala arbetsmiljön. Idag pratas allt oftare om organisatoriska och sociala arbetsmiljön eftersom det riktar strålkastarljuset på den organisatoriska och sociala kontext som arbetstagaren befinner sig i, i stället för ett fokus på den enskilde arbetstagaren.

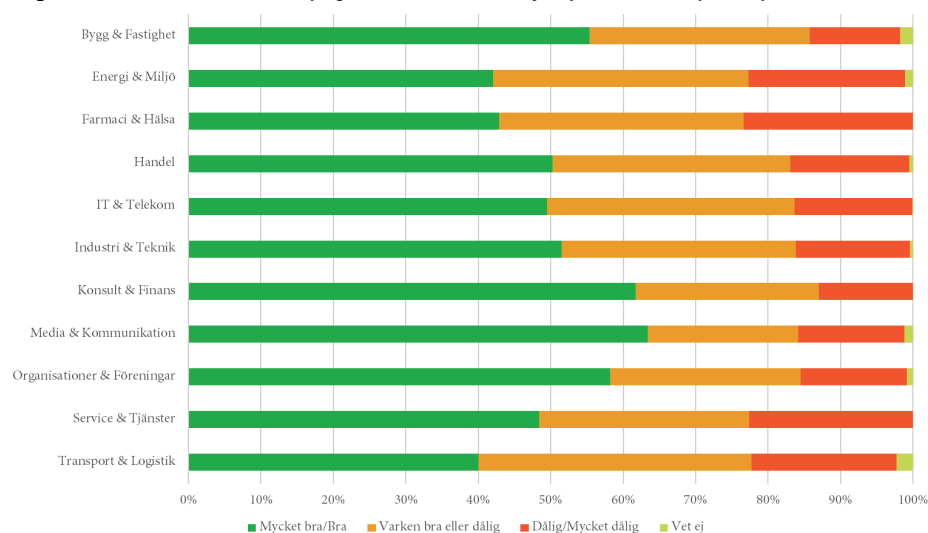
Diagram 8 Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



Under de år som arbetsmiljöbarometern har genomförts har den psykosociala arbetsmiljön fått sämre betyg än den dito fysiska. Det gäller även för år 2020. Andelen positiva betyg till den fysiska arbetsmiljön är ungefär 25 procentenheter större, än andelen som ser positivt på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Men glappet har minskat lite under senare år.

I årets undersökning uppger lite mer än hälften (51 procent), att den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen är mycket bra eller bra (positivt betyg). Det är glädjande att utvecklingen sakta men säkert går i rätt riktning. Andelen negativa betyg är också fortfarande under 20-procentstrecket vilket även var fallet år 2019. I år var andelen 17 procent. En komponent som bidrar till denna utveckling är troligen införandet av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) år 2016.ⁱⁱⁱ

Diagram 9 Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats (per bransch)?



De tre branscher som främst utmärker sig i positiv bemärkelse avseende den psykosociala arbetsmiljön är Media & Kommunikation, Konsult & Finans samt Organisationer & Föreningar. Alla tre branscherna ligger år 2020 runt en andel positiva betyg på cirka 60 procent.

Arbetsgivaren och arbetsmiljön

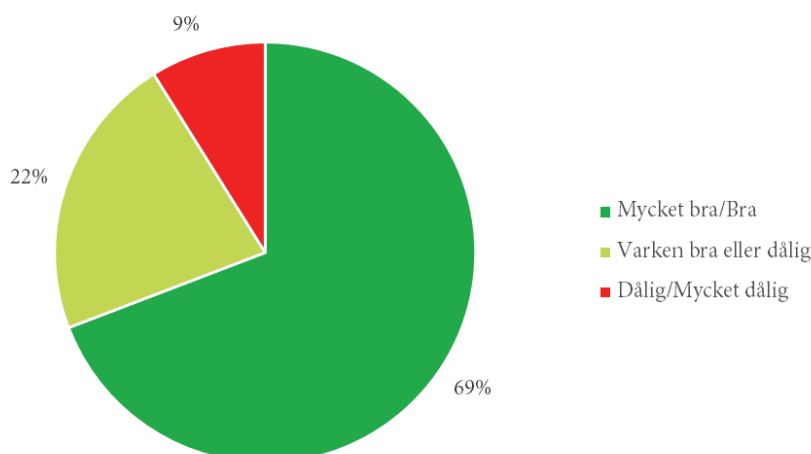
Arbetsgivaren ansvarar för att arbetet är organiserat på ett sådant sätt att risker för liv och hälsa förebyggs och en god arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet, men förutom på de minsta arbetsplatserna görs en uppgiftsfördelning i verksamheten så att flera chefer och arbetsledare får i uppgift att verka för att risker i arbetsmiljön förebyggs. Arbetsgivaren och de som fått arbetsmiljöuppgifter tilldelade ska ha kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns i verksamheten och hur de kan undvikas.

För att uppgiftsfördelningen ovan ska vara giltig krävs att de som får uppgifter tilldelade också ges de befogenheter, resurser och den kompetens som krävs. Dessa krav har förstärkts i de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Precis som övriga delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska det göras en årlig uppföljning avseende uppgiftsfördelningen och avseende chefers och arbetsledares kunskaper.

Samtidigt är det arbetsgivarens ansvar att arbetstagarna får en introduktion om arbetsmiljörisker. Arbetsgivaren ska också säkerställa att arbetstagarnas kunskaper om riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall förebyggas. Det blir inte mindre viktigt i ett skede där många jobbar på distans, med arbetsmiljörisker kopplade till dessa nya eller förändrade förhållanden. Därför är arbetsgivarens och arbetsgivarens representanters (arbetsledare och chefer) kunskaper i arbetsmiljöfrågorna mycket viktiga.

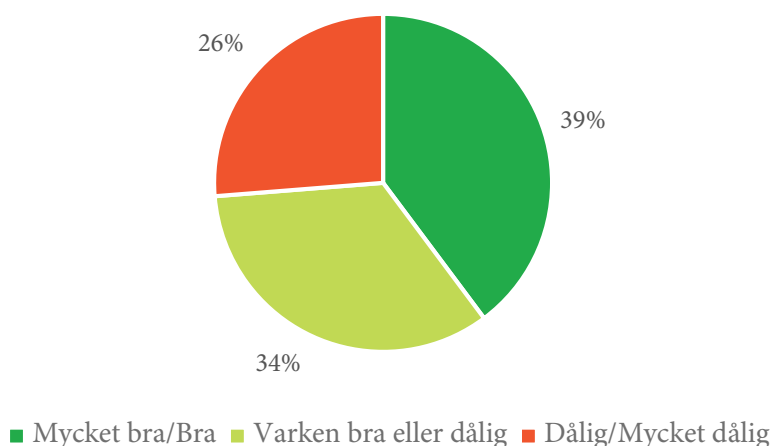
Kunskaper om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön

Diagram 10 Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den fysiska arbetsmiljön?



På samma sätt som förra året så är det en markant majoritet, 7 av 10 arbetsmiljöombud som år 2020 bedömer att kunskaperna om riskerna i den fysiska arbetsmiljön är bra. Detta är en andel som har ökat med 8 procentenheter sedan år 2018. Andelen som ger betyget *dålig* eller *mycket dålig* ligger stabilt på var tionde respondent.

Diagram 11 *Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön?*



Utvecklingen i arbetsgivarens och arbetsgivarens representanters kunskaper om riskerna i den psykosociala arbetsmiljön är fortfarande positiv. År 2020 bedöms cirka 4 av 10 ha *bra* eller *mycket bra* kunskaper. Det är en ökning på 3 procentenheter ifrån år 2019 och jämfört med år 2018 är framgången på 7 procentenheter.

En fjärdedel anses ha *dåliga* eller *mycket dåliga* kunskaper, vilket fortfarande är en relativt stor andel. Andelen har sjunkit något sedan förra året då resultatet var 28 procent. Minskningen är därmed 2 procentenheter.

Utbildningsbehov kvarstår

Kravet på kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön hos chefer och arbetsledare finns både i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

OSA-föreskrifterna ställer krav på att arbetsgivaren ska säkerställa att chefer och arbetsledare både har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ansvarar också för att det ska finnas förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

De flesta arbetsmiljöproblem tjänstemännen möter i sitt arbetsliv är av psykosocial karaktär. Även om det nu för andra året i rad kan konstateras en förändring i positiv riktning avseende kunskapsnivån om dessa centrala frågor, så kvarstår behovet för ytterligare utbildningsinsatser. Förväntningen är att mer djuplodande kunskaper om riskerna i arbetsmiljön också kommer att leda till ett bättre arbetsmiljöarbete som gynnar alla på arbetsplatsen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

SAM är den modell enligt vilken arbetsmiljöarbete ska bedrivas på arbetsplatsen. Modellen syftar till att undersöka risker i verksamheten, göra riskbedömningar, vidta åtgärder och upprätta handlingsplaner samt följa upp att åtgärderna uppnår önskad effekt. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ställer också krav på bland annat dokumentation, uppgiftsfördelning, möjligheter till medverkan och att det finns en arbetsmiljöpolicy.

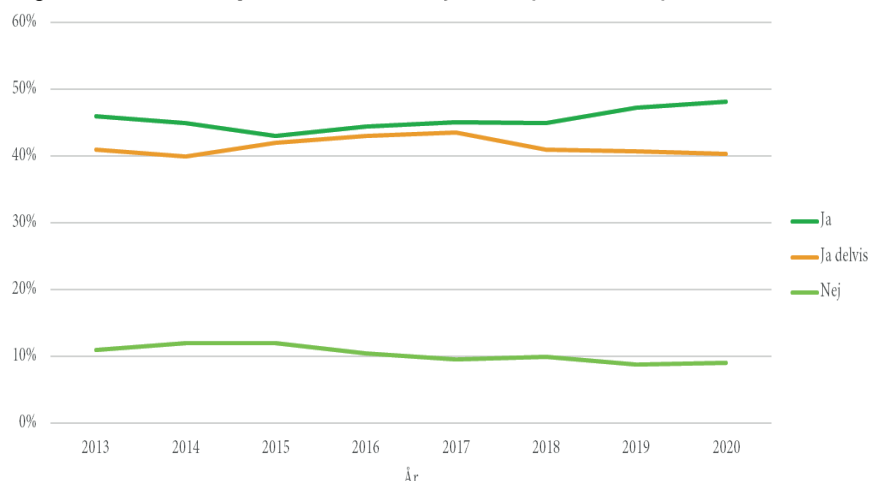
Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön och att arbetsmiljölagen följs. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan med arbetstagarna och arbetsmiljöombuden. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Omfattningen av SAM

Det ligger i allas intresse att fler arbetsplatser har ett systematiskt arbetsmiljöarbete med en hög kvalitet. Ett bra förebyggande arbetsmiljöarbete säkerställer att mycket arbetsrelaterad ohälsa och många arbetsskador kan undvikas, vilket i sin tur ofta betyder en ekonomisk vinst för företagen.^{iv}

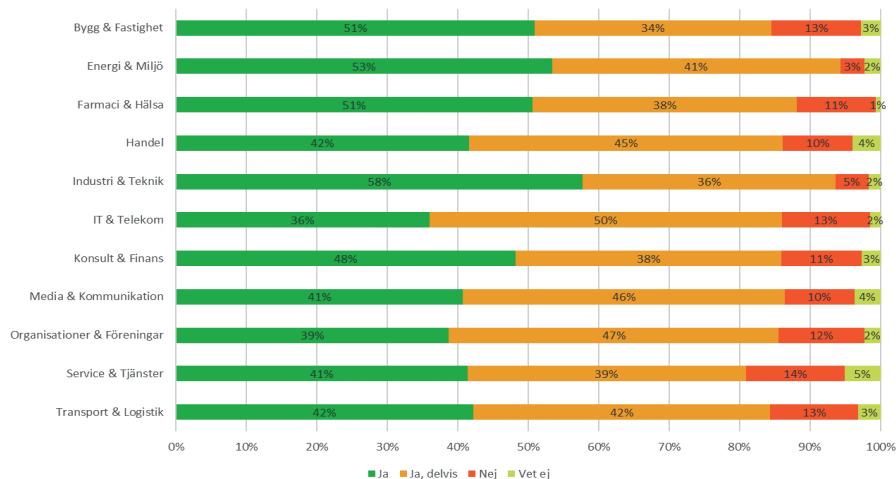
Personal som mår bra på och av jobbet presterar bättre. Samtidigt undviks kostnader för arbetsgivaren på grund av ohälsa. Det kan även förväntas att samverkan kring en bra arbetsmiljö leder till större möjlighet att involvera medarbetarna i övrigt förbättringsarbete som är centralt för verksamheten.

Diagram 12 *Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?*



Nästan hälften – 48 procent – svarar att *ja* det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Det är cirka 5 gånger så många som svarar att det inte sker. Som framgår i diagrammet är förändringarna jämfört med förra året marginella. Det är dock viktigt att påpeka att analyseras trendlinjen ifrån år 2013 och framåt, så är det en försiktig successiv förflyttning åt rätt håll med en ökad andel som svarar bekräftande på frågan.

Diagram 13 *Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats (per bransch)?*



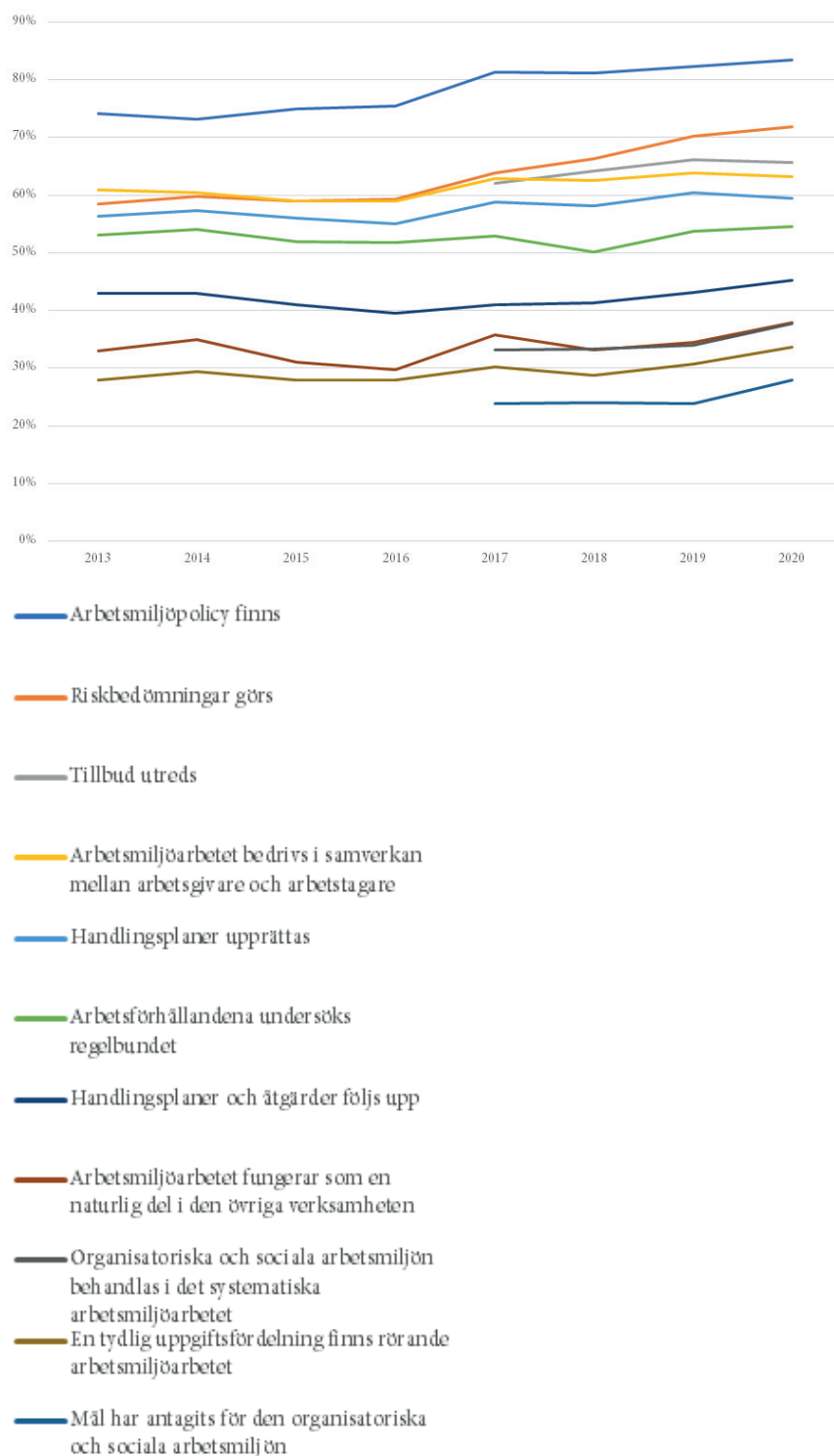
Som det kan konstateras i diagrammet ovan så förekommer det relativt stora skillnader på branschnivå, när det gäller i vilken utsträckning ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på arbetsplatserna. Andelen som svarar *Ja* på frågan varierar från 36 procent inom IT & Telekom, till 58 procent inom Industri & Teknik. Det är en skillnad på 22 procentenheter.

Jämfört med år 2019 har utvecklingen avseende frågan varit övervägande positiv, eftersom andelen som svarar *Ja* på frågan i större eller mindre grad har ökat i 9 av 11 branscher. Samtidigt växer andelen som svarar *Nej* på frågan i 6 av 11 branscher.

Innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöombud som har svarat *Ja* eller *Ja, delvis* på frågan om huruvida ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på arbetsplatsen har även fått besvara en följdfråga om innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Diagram 14 Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på din arbetsplats?



I det lite längre perspektivet – från år 2013 och framåt – har det varit en visserligen långsam men ändå positiv rörelse åt rätt håll när det gäller de delarna som inkluderas i SAM – se diagram 14 på sidan 15. Några centrala områden där utvecklingen har varit positiv under senare år:

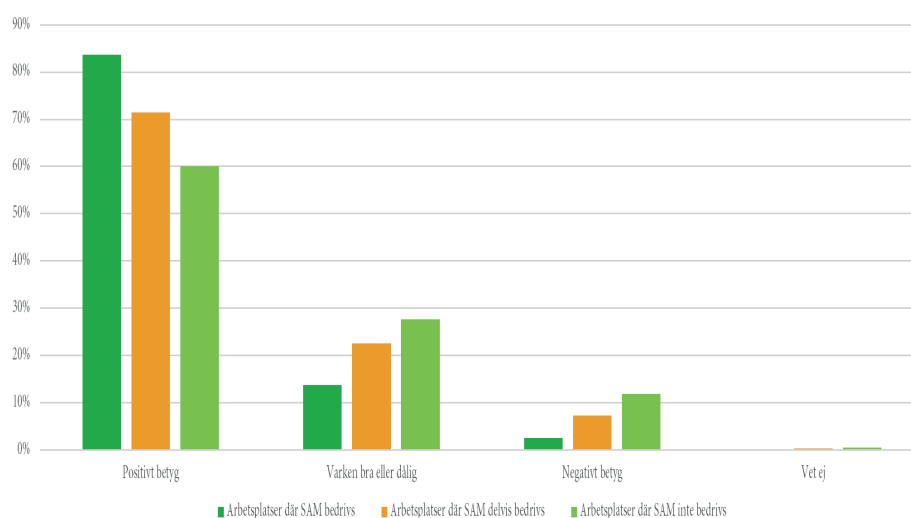
- 83 procent uppger att det finns en arbetsmiljöpolicy – motsvarande andel var år 2013 på 74 procent
- 72 procent svarar att riskbedömningar görs – motsvarande andel var år 2013 på 59 procent
- 63 procent anger att arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare – år 2013 var samma andel 61 procent

I relation till frågan om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlas i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan det även här framvisas en liten framgång. Andelen uppgår år 2020 till 38 procent. Förhoppningen är att den andelen kan växa markant framöver eftersom de flesta arbetsmiljöproblem tjänstemännen möter i sitt arbetsliv är av psykosocial karaktär, vilket vi har beskrivit tidigare i rapporten.

Systematiskt arbetsmiljöarbete påverkar arbetsmiljön

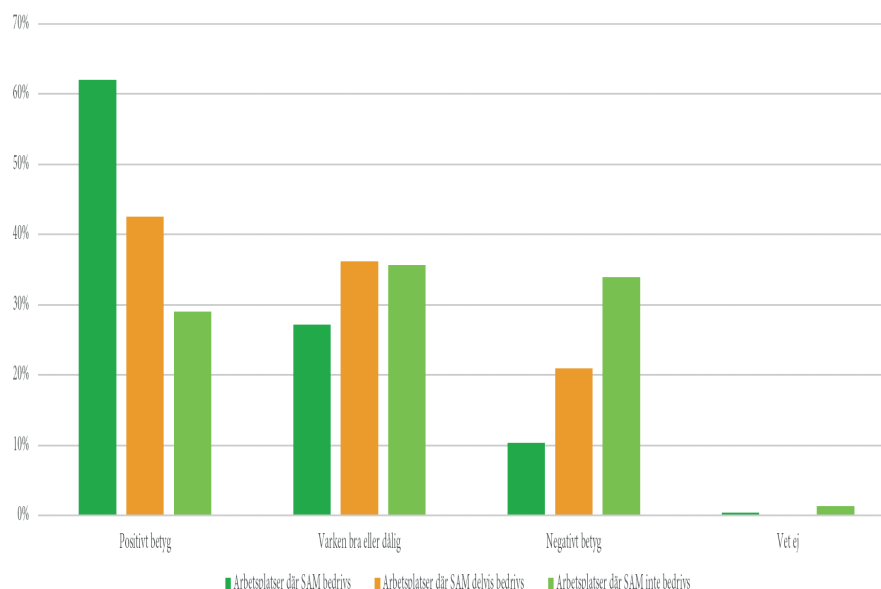
Arbetsmiljöbarometern har tidigare påvisat en markant samvariation mellan förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete och hur arbetsmiljöombuden betygsätter den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete, är sannolikheten större att den fysiska arbetsmiljön tilldelas ett positivt betyg.

Diagram 15 *Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?*



År 2020 tilldelas den fysiska arbetsmiljön positiva betyg bland 60 procent av arbetsmiljöombuden som befinner sig på arbetsplatser utan SAM. Samma andel för arbetsplatser där arbetsmiljöombuden bedömer att SAM bedrivs är 84 procent. Motsatt är andelen som ger negativa betyg till den fysiska arbetsmiljön 6 gånger så stor på arbetsplatser utan SAM, jämfört med arbetsplatser som har SAM, två respektive tolv procent.

Diagram 16 Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



Kopplingen mellan förekomst av SAM och bedömningen av den psykosociala arbetsmiljön är också år 2020 påtaglig. På de arbetsplatser där SAM förekommer får den psykosociala arbetsmiljön positiva betyg hos över 60 procent av de svarande, medan motsvarande andel för arbetsplatser utan SAM är 29 procent. I likhet med år 2019 har den psykosociala arbetsmiljön givits ett negativt betyg på en tredjedel av de arbetsplatserna där SAM inte bedrivs.

Riskbedömningar

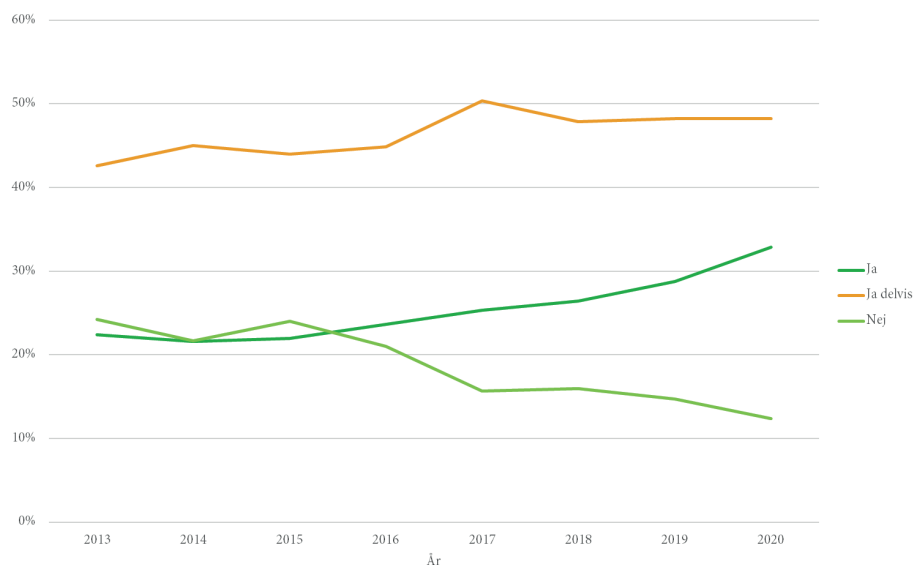
Riskbedömningen är ett mycket viktigt inslag i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Denna ska göras både innan beslut fattas om ändringar som påverkar verksamheten, och vid löpande undersökningar av arbetsmiljön.

En riskbedömning innebär att på förhand försöka föreställa sig vilka konsekvenser en viss förändring kan medföra. De möjliga konsekvenser som innebär risk för ohälsa eller olycksfall ska arbetsgivaren förebygga eller åtgärda.

En bra riskbedömning leder till att ohälsa kan förebyggas. Detta genom att risker och brister i arbetsmiljön uppmärksammas och kan åtgärdas innan något händer. En ordentligt utförd riskbedömning är därför väl använda resurser för alla företag och organisationer i privat sektor.

Ibland kan potentiella konsekvenser till och med vara så negativa och svåra att åtgärda att arbetsgivaren helt enkelt måste avstå från att genomdriva den tänkta förändringen.

Diagram 17 *Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?*



År 2020 svarar 1 av 3 av arbetsmiljöombuden *Ja* på frågan om det genomförs riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på arbetsplatsen. Det är ytterligare ett steg i rätt riktning med 4 procentenheter jämfört med förra året. 48 procent svarar ja, delvis.

Andelen som svarar *Nej* på frågan fortsätter att sjunka. Denna landar år 2020 på 12 procent vilket är en halvering jämfört med år 2013. Här är det inte osannolikt att den akuta krisen med Covid-19-pandemin har bidragit till de förbättringar som framkommer år 2020 jämfört med år 2019.

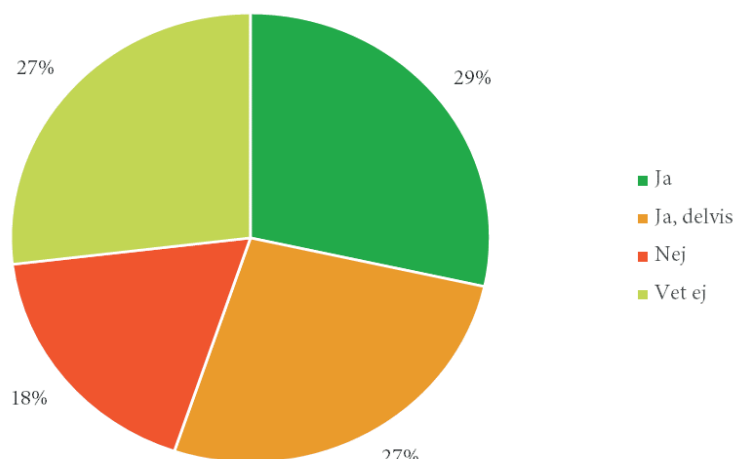
Anpassning av arbetsplatsen

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att anpassa arbetsplatsen efter vanliga variationer mellan människor (vilket kallas generell anpassning), och efter den enskilda arbetstagarens förutsättningar (vilket kallas individuell anpassning). Konkret handlar det om att en förändring kan medföra olika risker för olika arbetstagare.

Till exempel riskerar en arbetstagare med nedsatt koncentrationsförmåga exempelvis till följd av ljudkänslighet att drabbas på ett annat sätt än sina kollegor vid en flytt till ett öppet kontorslandskap. I ett öppet landskap kan ljudnivån vara högre och arbetstagare utsätts också för andra yttre stimuli som innebär extra svårigheter för en sådan person.

Det är därför viktigt att fundera över hur riskbedömningar görs på arbetsplatsen. Om riskerna ofta eller alltid analyseras på gruppnivå är det lätt att risker som är specifika för enskilda arbetstagare tappas bort och därmed inte heller åtgärdas. Mot denna bakgrund ställs frågan om *genomförda riskbedömningar har tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder?* – se sidan 18.

Diagram 18 *Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika diskrimineringsgrunder?*



Svaren ovan ifrån år 2020 motsvarar nästan fullständigt de svar som framkom i den senaste arbetsmiljöbarometern. Det innebär att det fortfarande är cirka 1 av 5 som anger att det inte tas hänsyn till människors olika förutsättningar vid riskbedömningar.

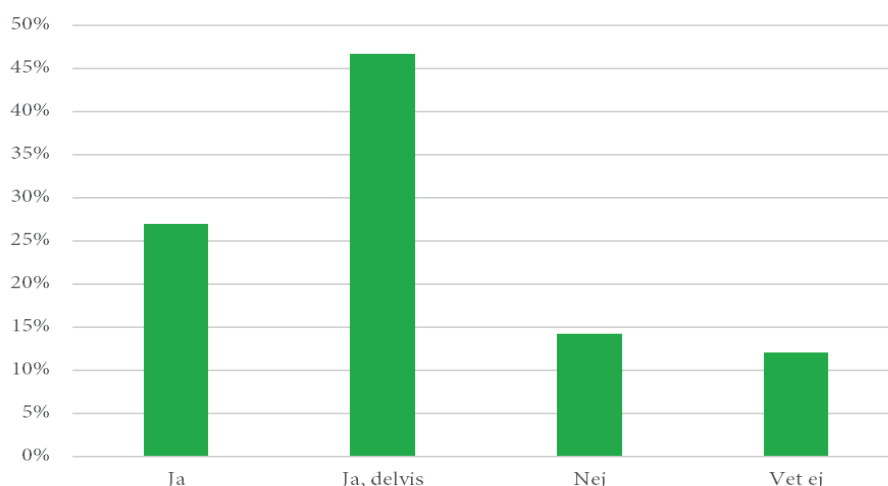
Andelen som menar att det sker (*Ja* eller *Ja, delvis*) utgör år 2020, 56 procent. Jämfört med år 2018 är det en ökning på 8 procentenheter. Även om resultaten indikerar förbättringar, så utgör dessa perspektiv ett utvecklingsområde som skulle behöva stärkas i utbildningar kring riskbedömning framöver.

Den psykosociala aspekten i riskbedömningarna

När en riskbedömning görs ska den omfatta både fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker. I praktiken innebär hänsyn till psykosociala riskkällor exempelvis att arbetsgivaren inför en omorganisation bör ta i beaktande att det, under processens gång samt under tiden närmast efter omorganisationen, kan finnas ökad oro bland arbetstagarna bland annat till följd av ökad rolltydlighet.

Det kan ibland även förekomma mer konflikter än vanligt och det är inte heller ovanligt att en ökad arbetsbelastning och otydlighet i roller och ansvar också kan bli ett resultat av en omorganisering. Även om det inte går att helt komma ifrån vissa sådana risker ska de åtgärdas och förebyggas på bästa möjliga sätt.

Diagram 19 *Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika organisatoriska och sociala riskkällor?*

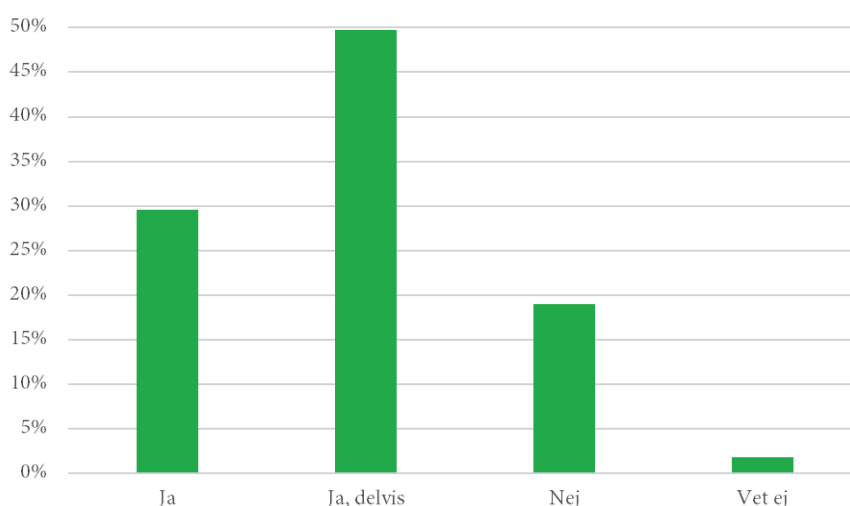


Lite mer än 1 av 4 av arbetsmiljöombuden svarar år 2020 *ja* på frågan om hänsyn tas till psykosociala risker vid riskbedömningar. Jämfört med år 2019 har andelen därmed växt med 4 procentenheter. I år svarar 14 procent av respondenterna *Nej* på frågan, och 12 procent svarar *Vet ej* på frågan.

Arbetsmiljöombudens medverkan vid riskbedömningar

För att arbetsmiljöombuden ska kunna fylla sin roll på bästa möjliga sätt i arbetsmiljöarbetet när de företräder arbetstagarna, är det väldigt viktigt att de är delaktiga i riskbedömningarna och de resultat som framkommer av riskbedömningarna. Det är helt enkelt förutsättningen för att kunna agera som en konstruktiv part i samband med dessa.

Diagram 20 *Har du som arbetsmiljöombud varit delaktig i dessa riskbedömningar?*



Riskbedömningar som inkluderar arbetstagarnas perspektiv blir som antytt ovan både mer relevanta och mer heltäckande, eftersom en fråga kan belysas ur flera perspektiv. I det ljuset är det glädjande att andelen som svarar *Nej* på frågan om de har varit delaktiga vid genomförda riskbedömningar minskar. Andelen har sjunkit ifrån 25 procent år 2019, till 19 procent i årets undersökning. Det är fortfarande en för stor andel, men dock ett kliv i rätt riktning.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

År 2016 trädde föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) i kraft. Unionen hade vid den tidpunkten länge drivit frågan om tydligare reglering av arbetsgivarens skyldigheter vad gällde den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Föreskrifterna reglerar tre områden; arbetsbelastning, arbetstid (ur ett hälsoperspektiv) och kränkande särbehandling.

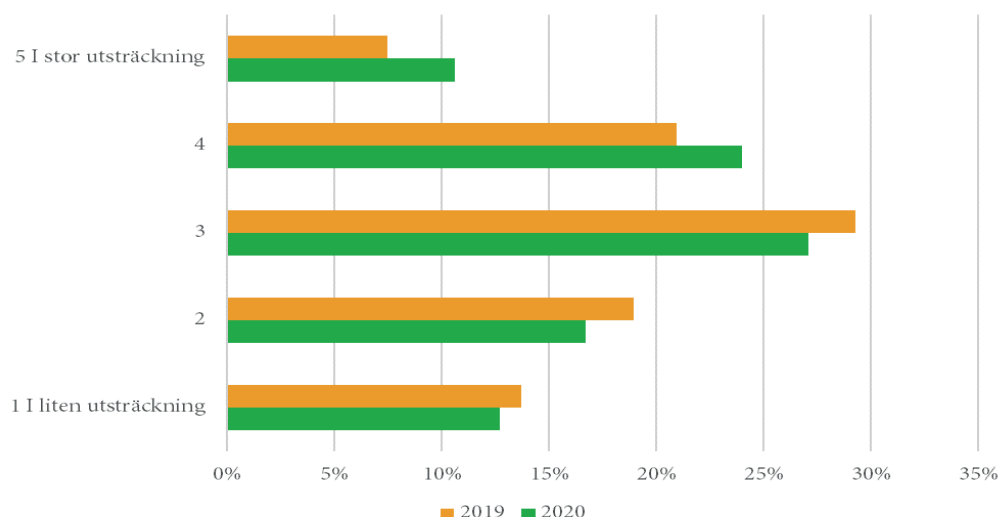
Redan hösten 2016, ett knappt halvår efter att föreskrifterna trätt i kraft genomförde Unionen en undersökning bland förbundets arbetsmiljöombud för att följa implementeringen av OSA-föreskrifterna. Även år 2020 har en del frågor som relaterar till OSA-området upprepats i Arbetsmiljöbarometern. Dessa resultat handlar om: *Ohälsosam arbetsbelastning*, *Tydlighet i jobbet och stöd för prioriteringar* och *Kränkande särbehandling*.

Ohälsosam arbetsbelastning

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren delegera uppgiften att bedriva det dagliga arbetsmiljöarbetet i organisationen. Vanligtvis är det chefer och arbetsledare som får i uppgift att arbeta systematiskt med arbetsmiljön. I OSA-föreskrifterna ställs explicita krav på kunskaper hos chefer och arbetsledare.

Arbetsgivaren ska enligt föreskrifterna säkerställa att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning. Eftersom kravet är riktat mot arbetsgivaren innebär det att denna regel är ett stöd för chefer och arbetsledare, som vill få möjlighet att utbilda sig och stärka sina kunskaper på detta område.

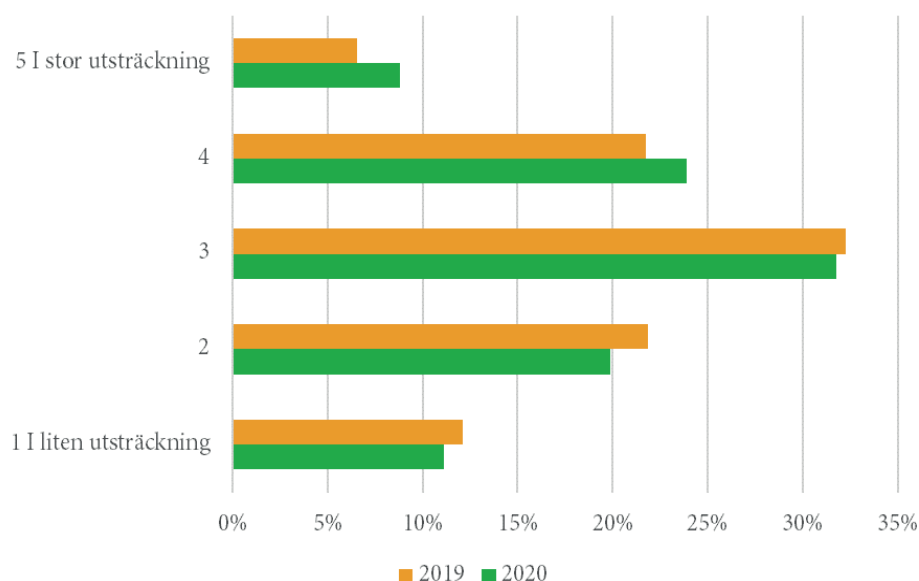
Diagram 21 / Vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning?



År 2020 anger drygt 1 av 3 bland arbetsmiljöombuden att arbetsgivare säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning. Detta är en ökning på 7 procentenheter jämfört med år 2019.

Samtidigt är det fortfarande 3 av 10 som pekar på att chefer och arbetsledare inte har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning. Samlat sett är det ändå ett steg åt rätt håll men fortfarande ett viktigt utvecklingsområde i arbetsmiljöarbetet som tenderar att hamna i skymundan.

Diagram 22 / vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare förebygger så att arbetsuppgifter och befogenheter inte leder till ohälsosam arbetsbelastning?



Ett annat mycket viktigt delområde i OSA-föreskrifterna är arbetsgivarens skyldighet att se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Kraven i arbetet ska med andra ord anpassas efter resurserna. Denna paragraf är mycket central och erbjuder inga undantag. Den går inte heller att avtala bort.

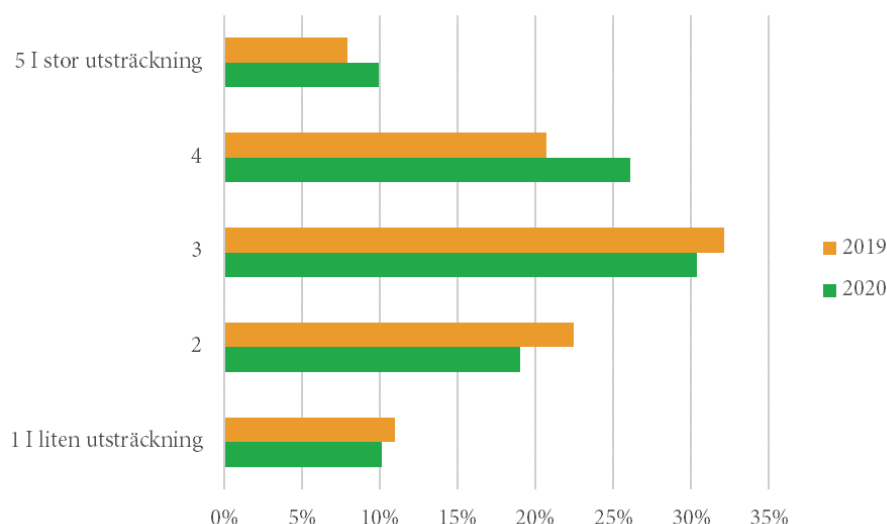
1 av 3 i årets undersökning svarar att arbetsgivarna förebygger så att arbetsuppgifter och befogenheter inte leder till ohälsosam arbetsbelastning. Det är fortfarande en relativt blygsam siffra, dock är trendlinjen positiv. Samma andel var år 2019 på 29 procent. Det är därmed en förbättring på 4 procentenheter.

På samma sätt som med arbetsgivarnas ansvar för att säkerställa rätt kunskap bland chefer och arbetsledare för att kunna förebygga en ohälsosam arbetsbelastning, så är det även på detta område 3 av 10 som svarar nekande på frågan. Därmed är det nästan fem år efter införandet av OSA-föreskriften fortfarande i stort sett jämstora andelar avseende om arbetsgivarna faktisk förebygger så att arbetsuppgifter och befogenheter inte leder till ohälsosam arbetsbelastning.

Tydlighet i jobbet och stöd för prioriteringar

Den 10 § i OSA-föreskrifterna bidrar till att förebygga ohälsosam arbetsbelastning men handlar till stor del om tydlighet. Där ställs krav på arbetsgivaren att bland annat säkerställa att arbetstagaren vet vilka arbetsuppgifter som ska utföras och vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tiden inte räcker till.

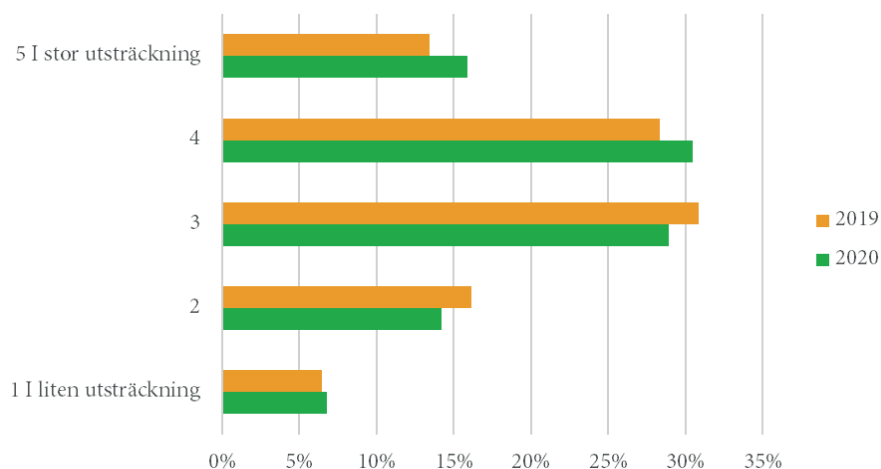
Diagram 23 / vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare säkerställer att arbetstagarna vet vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras vid tidsbrist?



Det har tidigare i rapporten konstaterats att stress och hög arbetsbelastning är ett helt avgörande område att jobba med för arbetsmiljöombud som representerar tjänstemän i privat sektor. Ett viktigt inslag i det arbetet är, att arbetstagarna vet vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras vid tidsbrist.

År 2020 uppger 36 procent att det stödet finns ifrån arbetsgivarhåll, vilket är en ökning på 7 procentenheter jämfört med förra året. Motsvarande sjunker också andelen som uppger att prioriteringsstödet inte finns på plats ifrån 33 till 29 procent.

Diagram 24 / vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare säkerställer att arbetstagarna vet vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet?

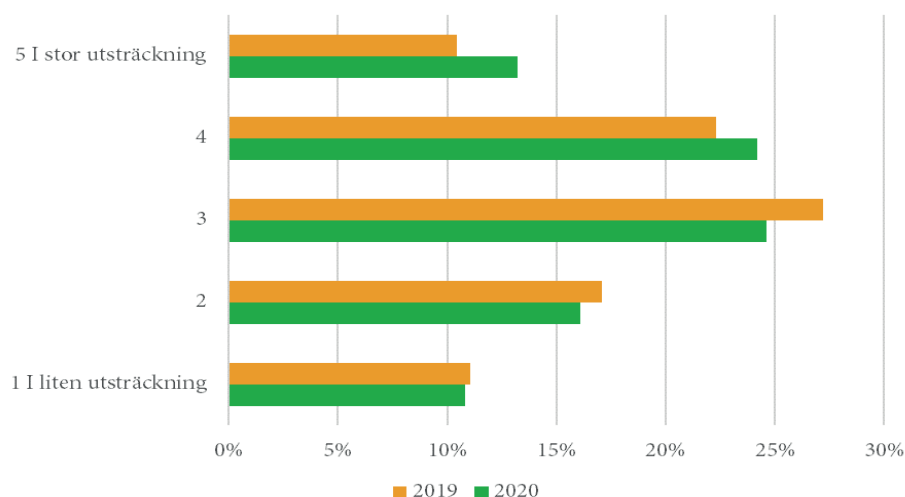


Ett annat område som kan bidra till minskad stress bland tjänstemän i privat sektor är att det finns hjälp och stöd att tillgå för att utföra arbetet. År 2020 gör nästan hälften (47 procent) av arbetsmiljöombuden bedömningen att arbetsgivare säkerställer att detta stöd finns på plats. En ökning med 6 procentenheter på ett år. Cirka 1 av 5 anser att arbetsgivarna inte lever upp till det ansvaret.

Kränkande särbehandling

OSA-föreskrifterna ställer också krav på att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Det finns ett nära samband mellan stress i arbetsmiljön och förekomst av kränkande särbehandling. Hög arbetsbelastning samt otydlighet i organisation och roller är exempel på risker som kan bidra till att kränkande särbehandling ska uppstå i en organisation.^v

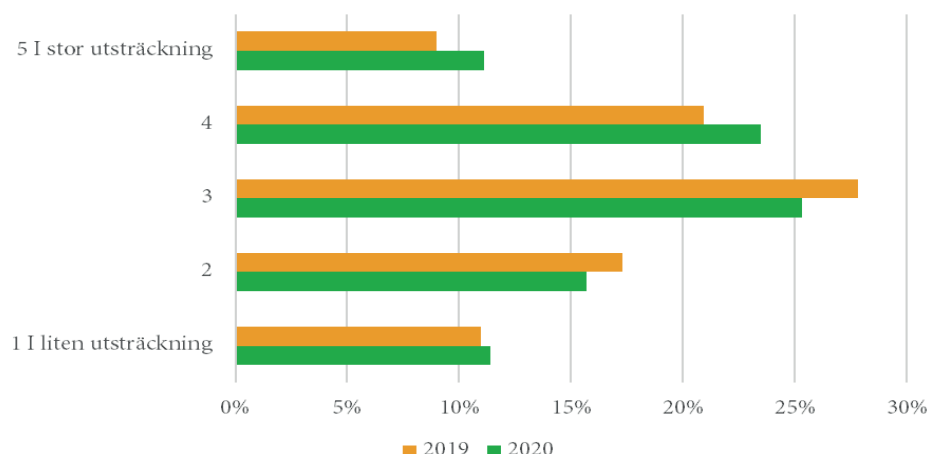
Diagram 25 / vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling?



Drygt 1 av 4 svarande anser år 2020 att arbetsgivaren i liten utsträckning säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man hanterar och förebygger kränkande särbehandling. En något större andel på 37 procent uppger att arbetsgivaren säkerställer detta. Detta motsvarar en ökning på 5 procentenheter jämfört med år 2019.

Sammantaget visar svaren att arbetsgivarna är lite bättre på att säkerställa att det finns kunskaper i syftet att förebygga och hantera kränkande särbehandling än motsvarande insatser avseende ohälsosam arbetsbelastning.

Diagram 26 / vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare säkerställer att chefer och arbetsledare har förutsättningar att omsätta dessa kunskaper – om att förebygga och hantera kränkande särbehandling – i praktiken?



Det räcker inte att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling kan förebyggas och hanteras. Enligt OSA-föreskrifterna ska arbetsgivaren också se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Med förutsättningar avses bland annat tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare. År 2020 uppger 35 procent att arbetsgivaren säkerställer att chefer och arbetsledare har förutsättningar att omsätta kunskaperna avseende ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling i praktiken.

En något mindre andel på 27 procent anger att arbetsgivaren inte ser till att de nödvändiga förutsättningarna finns för att agera i praktiken. Se diagram 26 på sidan 23. Resultaten har jämförts med året innan rört sig åt rätt håll. De motsvarande andelarna var år 2019, 30 procent respektive 28 procent.

Systematiskt arbetstidsarbete

Inflytande på längd och förläggning av arbetstiden är faktorer som påverkar måendet och vilka risker som finns i arbetet. I sammanhanget är även förutsägbarhet avseende arbetstidens förläggning en viktig faktor. Ett förutsägbart arbetsschema underlättar planeringen av det övriga livet.

Därför behövs ett systematiskt arbetsmiljöarbete kring dessa frågor för att förebygga ohälsa på grund av exempelvis oförutsägbara arbetstidsmönster. Anpassningar av arbetstiderna efter individuella förutsättningar ska göras precis som vid övrigt arbetsmiljöarbete. I föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö förtydligas kraven att förebygga och hantera de risker som kommer från arbetstidens förläggning ytterligare.

De arbetsmiljömässiga aspekterna av arbetstiden ska nu tydligt ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Exempel från föreskrifterna på förläggning som kan leda till ohälsa är skiftarbete, arbete nattetid och möjlighet att utföra arbetsuppgifter på olika tider/platser med förväntningar om ständig närhet.

Överblick över arbetstiden

Ett viktigt redskap för att behandla arbetstidsfrågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att använda sig av de anteckningar om jourtid/mertid och övertid som Arbetsmiljöverkets föreskrifter med samma namn kräver. I de kollektivavtal som Unionen har, ersätts oftast arbetstidslagen i sin helhet med ett arbetstidsavtal.

Skyldigheten att föra anteckningar över arbetstiden på samma sätt kvarstår dock med stöd av kollektivavtalet. Utan detta verktyg är det svårt att säkerställa att arbetsplatsen har rätt bemanning och att få syn på olika individers arbetstidsmönster för att kunna ingripa förebyggande om någon har ohälsosamma nivåer av övertid. Många gånger saknas arbetstidsanteckningar när det inte finns någon ekonomisk ersättning kopplad till övertiden. Anteckningar ska dock finnas även om övertiden inte kompenseras ekonomiskt.

I de fall där det finns tjänstemän med förtroendearbetstid har flera av Unionens kollektivavtal skrivningar om att det bör finnas någon form av uppskattning eller tidsrapportering även för dem. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att övertid rapporteras in på arbetsplatsen, och arbetsmiljöombuden bör regelbundet ta del av anteckningarna.

Den nödvändiga återhämtningen

Det är inte bara lag, avtal och verksamhetens krav som styr vilket arbetstidsmönster som tjänstemännen har. Andra faktorer som påverkar detta är exempelvis normer och förväntningar som innefattas i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Särskilt tydligt är detta när tjänstemännen har friare arbetstidsformer med stor egen påverkan – det gränslösa arbetet.

För att förebygga ohälsa blir det allt viktigare att inkludera viloperioderna och viloperiodernas kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Många arbetstagare har svårt att koppla bort tankarna på jobbet under sin fritid.^{vi}

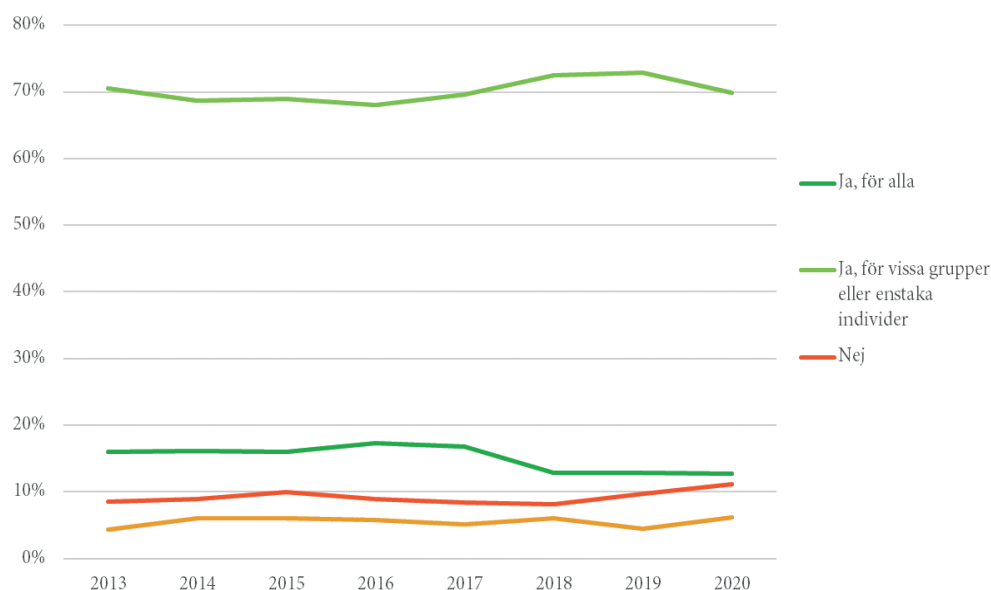
En viktig förklaring till detta är att många arbetstagare ständigt har arbetet med sig genom sin mobiltelefon, där såväl telefonsamtal som e-post från kunder eller kollegor kan trilla in även efter arbetstid. Kombinerat detta med otydliga förväntningar, eller en arbetskultur där det normala är att man ständigt ska finnas tillgänglig för sina arbetskollegor, kunder eller klienter, riskerar kvaliteten på viloperioderna att sjunka och risk för ohälsa uppstår.

Övertid och mertid

Reglerna för hur övertid får användas skiljer sig något mellan arbetstidslagen och de flesta av Unionens kollektivavtal. Gemensamt är att övertid inte får användas för att klara den planerade verksamheten, utan kan användas då något oförutsett inträffar.

Övertidsarbetet ska vara tillfälligt och kortvarigt. Övertiden ska antingen vara beordrad i förväg, eller när detta inte varit möjligt, godkännas i efterhand. Trots detta är det idag vanligare att övertid används för att hantera den ordinarie arbetsbelastningen.

Diagram 27 *Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år bland tjänstemännen hos er?*

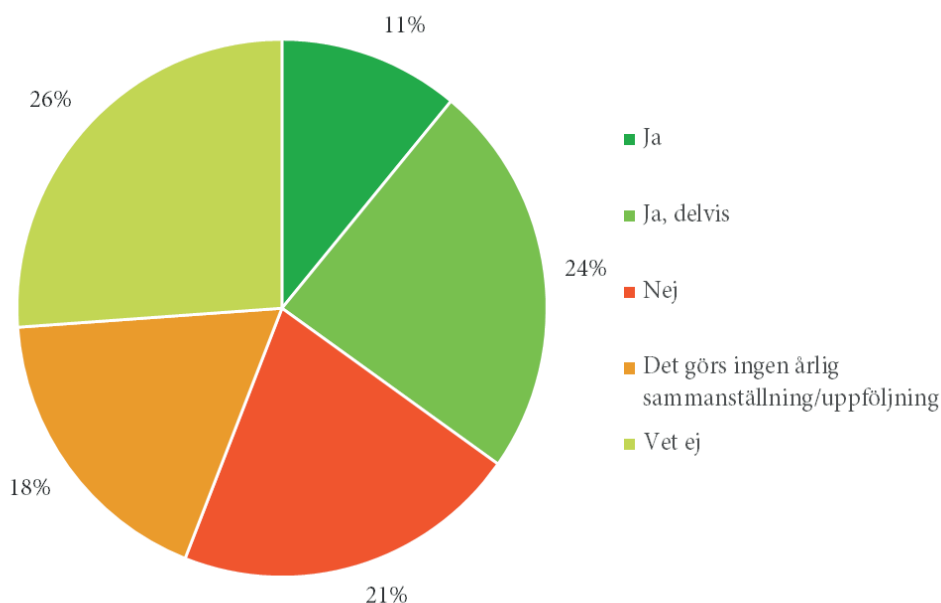


År 2020 svarar 7 av 10 att det förekommer övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år bland tjänstemännen i privat sektor. Detta gäller för vissa grupper eller enskilda individer, och andelen har sjunkit en aning jämfört med förra året då den låg på 73 procent. Andelen som svarar att ovanstående gäller för alla är igen i år på 13 procent.

Uppföljning av arbetstiden

Varje år ska det enligt 11 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete göras en uppföljning/sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att se hur arbetet har fungerat under året. Brister som identifieras i uppföljningen ska korrigeras så att arbetet för att förebygga ohälsa och olycksfall kan fungera ännu bättre under det nästkommande året. Detta gäller även arbetstidsfrågor som alltså ska inkluderas i den årliga uppföljningen.

Diagram 28 *Beaktar ni särskilt arbetstidsfrågor vid den årliga sammanställningen/uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?*



Jämfört med förra årets arbetsmiljöbarometer är det relativt små förändringar som förekommer avseende huruvida arbetstidsfrågor beaktas vid den årliga sammanställningen/uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Lite mer än 1 av 10 svarar *Ja* på frågan, medan *Nej*-andelen ökar med 4 procentenheter och år 2020 uppgår till 21 procent, jämfört med 17 procent år 2019. I tillägg till detta är det nästan en femtedel som svarar att *Det görs ingen årlig uppföljning*.

Än mer gränslöst till följd av ökat distansarbete

Unionen har de senaste åren gjort många undersökningar som handlar om hur balansen mellan arbete och fritid upplevs av tjänstemännen. I dessa analyser har det uppmärksamats att allt för många tjänstemän i privat sektor är tillgängliga för arbete under sin fritid. Det drabbar den helt nödvändiga återhämtningen som alla behöver för att må bra av och på jobbet.^{vii}

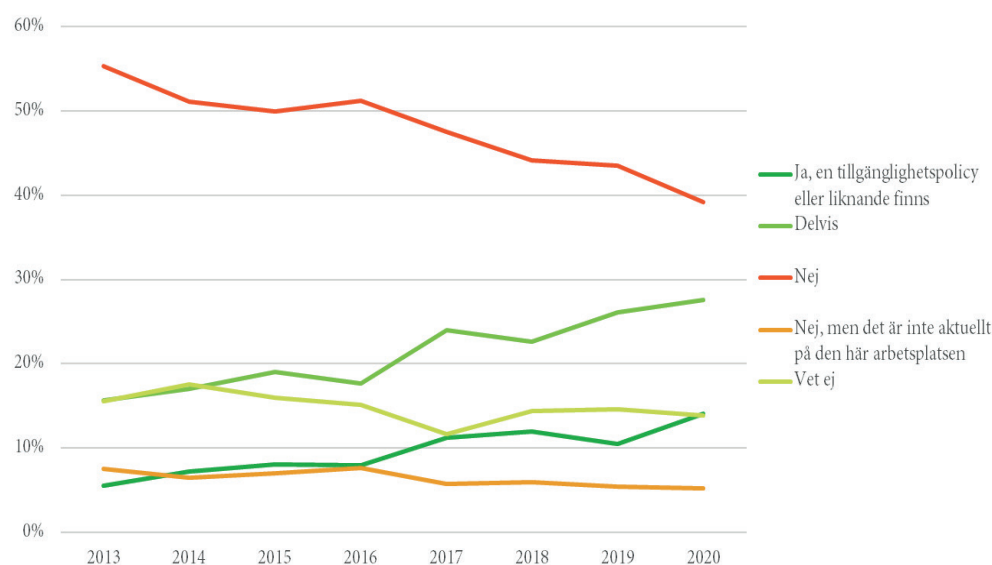
Många tjänstemän är beredda att rycka in och arbeta, även när de inte behöver göra det. Gränslösheten uppstår ofta ur normer, uttalade eller upplevda förväntningar och för stor arbetsmängd i kombination med otydliga krav vad gäller hur, när och med vilken målbild, arbetet ska utföras.

Detta kan tänkas öka med anledning av Covid-19-pandemin som har inneburit att många tjänstemän i privat sektor har jobbat på distans under stora delar av år 2020 och därför i vissa fall har fått ta ett ännu större eget ansvar för arbetsuppgifterna. Samtidigt kan distansarbetet göra det ännu svårare att skilja på arbete och fritid.

Ett riskområde som särskilt pekas ut i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö är ”långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar om att ständigt vara nåbar”. Det är relativt vanligt inom gruppen tjänstemän att arbetet kan utföras var och när som helst. Trots detta har vi i undersökningar från Unionen sett att det ofta saknas riktlinjer som syftar till att skydda ledigheten för privata tjänstemän.

Om dessa förväntningar om nåbarhet kommer från arbetsgivaren ska detta regleras genom kollektivavtalens regler för beredskap. Om förväntningarna är ett resultat av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är det viktigt att det finns regler och riktlinjer kring detta. Unionen har kallat dessa regler och riktlinjer för mobilpolicys, nåbarhetspolicys eller tillgänglighetspolicys.^{viii}

Diagram 29 *Säkerställer arbetsgivaren att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid?*



Andelen som uppger att arbetsgivaren inte säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid har år 2020 för första gången sjunkit under 40-procentstrecket. Därmed fortsätter den nedåtgående trenden för den gruppen, vilket i stort sett har pågått sedan år 2013 om än i långsam takt.

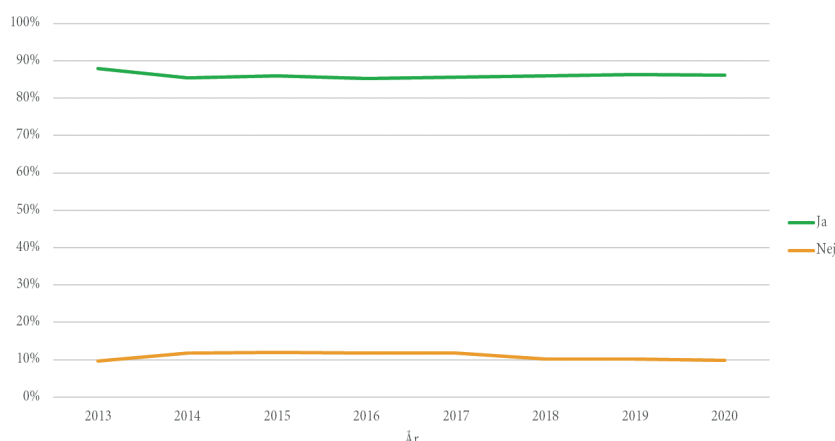
År 2020 är det en andel på 14 procent som bekräftar att de har en tillgänglighetspolicy eller liknande på arbetsplatsen. Även om andelen fortfarande är låg är det ändå en fördubbling jämfört med år 2013. Detta bidrar till att säkerställa att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid. Nästan 3 av 10 uppger att arbetsgivaren *Delvis* säkerställer att tjänstemännen inte jobbar på fritiden.

Företagshälsovård och rehabilitering

Företagshälsovården ska vara en av parterna oberoende expertresurs. Det gäller i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, vid arbetsanpassning och vid rehabilitering. Det är främst företagets och organisationernas förebyggande systematiska arbetsmiljöarbete som ska vara i fokus.^{ix}

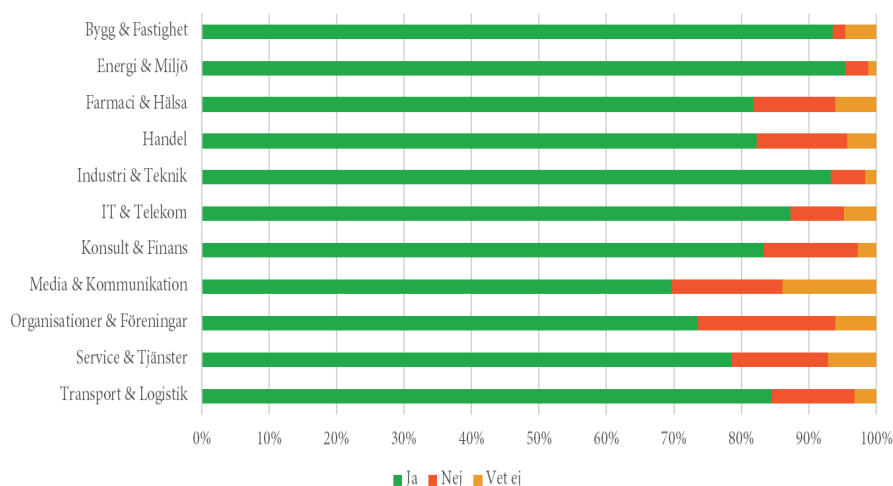
Tillgång till och användning av företagshälsovård

Diagram 30 *Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande?*



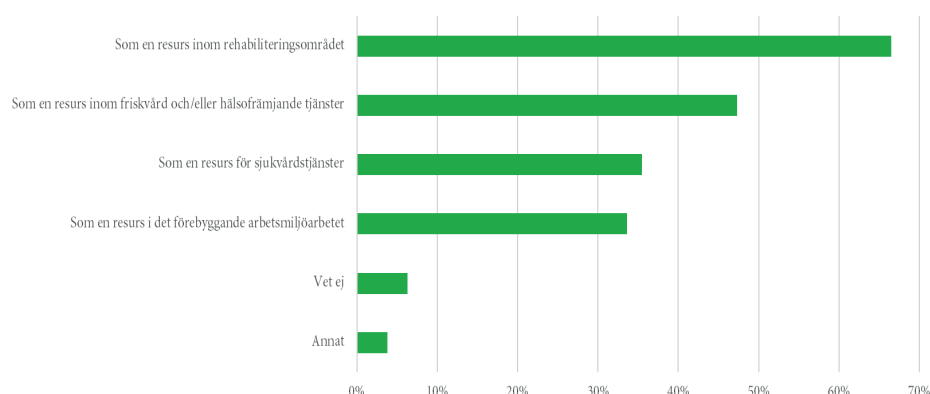
Som det framgår i diagram 21 är tillgången till företagshälsovård eller motsvarande för tjänstemännen i privat sektor mycket stabil över tid. Från år 2013 och framåt har andelen som svarat *Ja* legat stabilt precis under 90 procent. Motsvarande är *Nej*-andelen stabil runt 10 procent. Årets undersökning bekräftar denna fördelning mellan de två svarsalternativen.

Diagram 31 *Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande (per bransch)?*



Det finns markanta skillnader mellan tillgången till företagshälsovård beroende på branschtillhörighet. År 2020 är Energi & Miljö samt Media & Kommunikation de två branscherna med den största skillnaden i tillgången till företagshälsovård – med en *Ja*-andel på 95 respektive 70 procent.

Diagram 32 Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande, används på din arbetsplats?



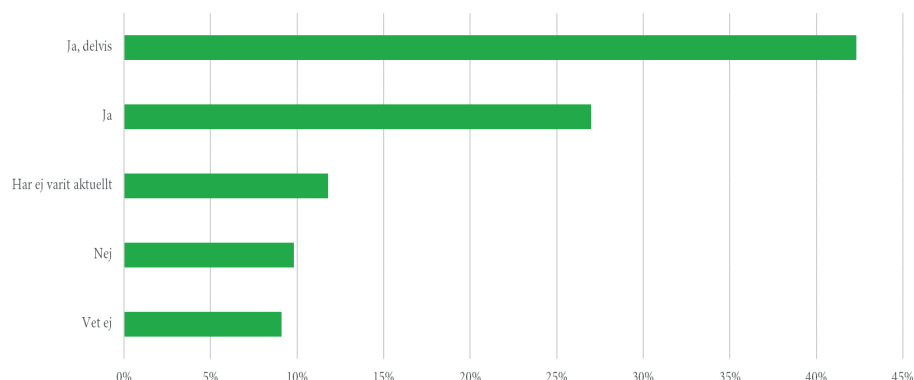
När det har konstaterats att ungefär 9 av 10 arbetsplatser som medverkar i undersökningen har tillgång till företagshälsovård eller motsvarande blir det intressant att se vad den i praktiken används för. År 2020 svarar 2 av 3 i undersökningen att företagshälsovården används som en resurs inom rehabiliteringsområdet. Det är en liten ökning på 3 procentenheter jämfört med år 2019. Tyvärr sjunker andelen som svarar att företagshälsovården används i det förebyggande arbetsmiljöarbetet fortsatt. År 2020 är den andelen 34 procent, vilket utgör en minskning på 2 procentenheter ifrån år 2019.

Arbetsanpassning

Arbetsanpassning är ett samlingsnamn på olika typer av förändringar i arbetsmiljön eller arbetssituationen som kan göras för att öka arbetsförmågan för en arbetstagare. Rehabilitering – i det här sammanhanget arbetslivsinriktad rehabilitering – är ett begrepp som inbegriper samtliga åtgärder som kan återställa eller förbättra arbetsförmågan hos en arbetstagare. Arbetsanpassning är att betraktas som en slags rehabiliteringsåtgärd.^x

Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen ha en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Det innebär krav på att det finns upprättade rutiner, personer med särskild kunskap och ansvar för frågorna och verksamhetsmål. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder ska vidtas *så tidigt som möjligt* – gärna innan sjukskrivningen är en realitet.

Diagram 33 Arbetas det aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att förhindra sjukskrivning och underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning på din arbetsplats?

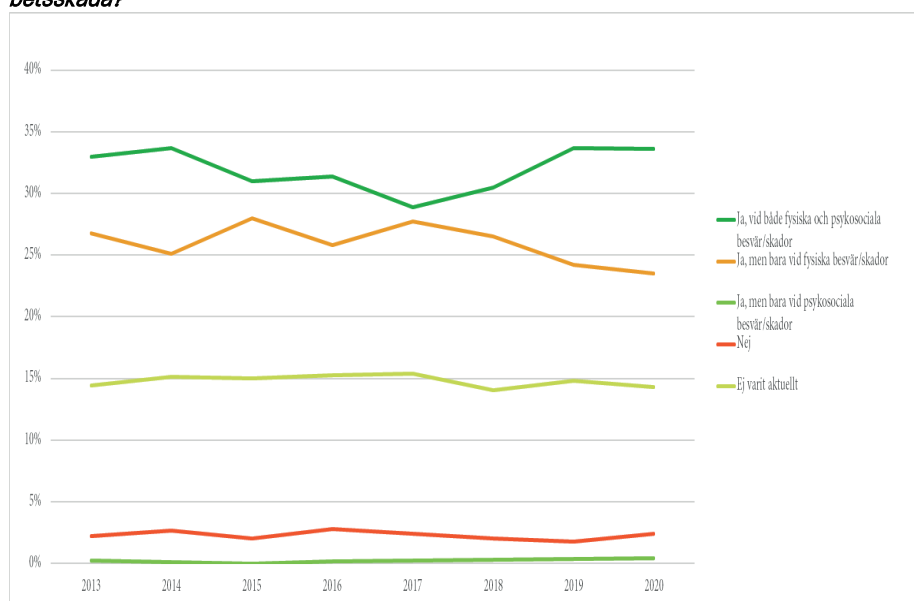


I årets arbetsmiljöundersökning uppger 1 av 10 att det inte arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att förhindra sjukskrivning och underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning. Det speglar förra årets resultat. Andelen som uppger att detta arbete sker –Ja – uppgår år 2020 till 27 procent vilket är en ökning på 3 procentenheter jämfört med förra året.

Arbetsskador

Vid en arbetsskada eller misstänkt arbetsskada är det arbetsgivarens skyldighet att anmäla det till Försäkringskassan. Detta är helt avgörande eftersom det först är när en arbetsskada godkänns av Försäkringskassan som den räknas som en arbetsskada och berättigar till ersättning från Försäkringskassan.

Diagram 34 *Görs det på din arbetsplats anmälan till Försäkringskassan vid en misstänkt arbetsskada?*



Arbetsskador kan många gånger vara svåra att få godkända, särskilt när dessa är kopplade till bristande organisatorisk och social arbetsmiljö. I likhet med år 2019 svarar en tredjedel av arbetsmiljöombuden i årets undersökning att arbetsskador vid såväl fysiska som psykosociala skador/besvär anmäls på deras arbetsplats. Förhoppningsvis kan föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö bidra till fortsatt utveckling i rätt riktning på området.

Slutsatser

Ett bättre systematiskt arbetsmiljöarbete krävs

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är grundbulten i allt arbete med att förebygga ohälsa och olycksfall och att uppnå en god arbetsmiljö. Ett systematiskt arbete med arbetsmiljön är inte bara viktigt för de enskilda arbetstagarna samt deras välmående och hälsa. En god arbetsmiljö är också centralt för företag och organisationer som önskar kunna attrahera och behålla kompetent arbetskraft.

Även om marginella förbättringar kan iakttas på några delområden i arbetsmiljöbarometern, så kvarstår mycket att göra inom arbetsmiljöområdet. En god arbetsmiljö uppnås inte en gång för alla genom en viss rad åtgärder. Tvärtom. Nya människor tillkommer, arbetsuppgifter utvecklas, material åldras och teknikutvecklingen leder till nya lösningar – och nya utmaningar. Arbetsplatser kommer alltid att präglas av förändringar och därför är ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete en förutsättning för en god arbetsmiljö oavsett om arbetet sker på distans eller i arbetsgivarens lokaler.

Den psykosociala arbetsmiljön måste tas på större allvar

Frågorna om organisatorisk och social arbetsmiljö är fortfarande satta på undantag i arbetsmiljöarbetet på många arbetsplatser. Det är tydligt att den fysiska arbetsmiljön fortfarande innehar en särställning (även om det också finns brister i det arbetet). I arbetsmiljöbarometern syns detta i område efter område; den psykosociala arbetsmiljön ges ett sämre betyg än den fysiska arbetsmiljön – inom samtliga branscher.

Chefers kunskaper om risker i arbetsmiljön är också sämre när det gäller den psykosociala arbetsmiljön än när det gäller den fysiska arbetsmiljön. De fysiska arbetsskadorna anmäls i mycket högre grad än de psykosociala arbetsskadorna. Dessutom är det bara en tredjedel av arbetsmiljöombuden som uppger att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön avhandlas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vissa förbättringar har ägt rum under senare år, sedan införandet av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö gjorts. Men förändringarna är blygsamma. Och givet de utmaningar som finns i arbetslivet idag är det oroande att förbättringstakten inte är högre.

Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete är starkt associerat med både en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö.^{xi} Det kan vara lockande att hitta andra lösningar på dessa utmaningar, sådana som kan hänföras till den enskilde att bära upp, eller sådana som är av mer ”quick-fix-karaktär”. Men denna insikt om det systematiska arbetsmiljöarbetets goda utfall borde göra att fler på allvar ger sig hän till detta arbete. Sverige har inte råd med annat.

Stärk det förebyggande arbetet

Att arbeta systematiskt med arbetsmiljön innebär i grund och botten att ha ett utvecklat förebyggande arbetsmiljöarbete. Detta perspektiv skulle behöva bli mer framträdande i såväl användningen av företagshälsovården som i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

Endast lite mer än 1/3 uppger att företagshälsovården används som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Detta är en alldeles för låg siffra. Företagshälsovården ska inte och kan inte ersätta den vanliga hälso- och sjukvården. Företagshälsovårdens styrka ligger i att den är just en *företagshälsovård*. Det är inte enskilda personers resurs, utan arbetsplatsens resurs.

Till skillnad från hälso- och sjukvården kan företagshälsovården analysera den organisatoriska och sociala kontext och fysiska miljö där arbetstagarna befinner sig under arbetstiden. En sådan analys kan ge många viktiga insikter in i det förebyggande arbetet. Det är ett problem om företagshälsovården utvecklas till att alltmer fungera som en ”förmån” för den enskilda arbetstagaren istället för som ett stöd i analysen av arbetsmiljön.

Ett utökat systematiskt arbetstidsarbete för balans och återhämtning

I flera år har Unionen uppmärksammat arbetstidsfrågornas betydelse för arbetsmiljön och de anställdas välmående. Vi kallar det balans i arbetslivet. Trots att forskningen de senaste åren visat på arbetstidernas påverkan på hälsan förekommer systematiskt arbetstidsarbete i låg utsträckning.

Unionen menar att möjligheterna till återhämtning för tjänstemännen generellt måste stärkas, både genom att kollektivavtalen utvecklas och att efterlevnaden av befintligt regelverk för arbetsmiljön förbättras. Krav i arbetet som inte balanseras med resurser kan leda till övertidsarbete och till att raster och pauser under arbetsdagen får stryka på foten.

Detta gör i sin tur att återhämtningens omfattning och kvalitet blir lidande. Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete som inkluderar arbetstid kan bidra till att identifiera var verksamhetskraven ligger, vad som är styrt av normer och vad som är styrt av tjänstemännens egna önskemål. Detta kan bidra till att åtgärda problemet där det uppstår.^{xii}

Alla måste dra sitt strå till stacken

Det är viktigt att alla aktörer med påverkansmöjligheter – arbetsmarknadens parter och staten – tar de låga resultaten i förekomst av, och innehåll i, systematiskt arbetsmiljöarbete på största allvar. För att komma tillrätta med de höga sjuktalen gällande psykisk ohälsa är det viktigt att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön förbättras.

Arbetet med de organisatoriska och sociala riskerna måste utvecklas till att innefatta ett kvalitativt och proaktivt arbete på arbetsplatserna. Detta görs genom att fler arbetsplatser arbetar aktivt med både föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Parterna har ett stort ansvar i den praktiska implementeringen av föreskrifterna, men regeringen har ett huvudansvar i att skapa trovärdighet bakom arbetsmiljölagen och dess föreskrifter.

Arbetsmiljöverket har ett ansvar att genom sin regelstruktur gynna efterlevnad av lagstiftningen, skapa tydlighet och stärka parternas arbete på arbetsplatserna. Under de senaste åren har både regeringen och parterna tagit viktiga initiativ för att förbättra arbetsmiljön, samtidigt har föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö börjat gälla.

Det är viktigt att frågan om utbildning av chefer och arbetsmiljöombud, om säkrandet av kunskap och förutsättningar för att på arbetsplatserna kunna bedriva ett kvalitativt arbetsmiljöarbete får en långsiktig lösning.

Referenser och kommentarer

ⁱ I årets rapport redovisas resultaten ifrån år 2013 och framåt när tidsserier ifrån tidigare Arbetsmiljöbarometrar analyseras.

ⁱⁱ Temarapporten finns på UnionenOpinion.se

ⁱⁱⁱ Mer om effekterna av OSA-föreskrifterna presenterar Unionen i en separat temarapport till 2019 års arbetsmiljöbarometer som kommer senare under våren 2020.

^{iv} Unionen (2020): *10 vinster med god arbetsmiljö*

^v Hallberg L R-M, Hallberg U, Mobbning och trakasserier i arbetslivet – en kunskapsöversikt, s. 121

^{vi} Se exempelvis SCB:s arbetsmiljöundersökning 2019

^{vii} Unionen (2019): *Stressen på jobbet ökar bland unga tjänstemän*

^{viii} Unionen Opinion (2020): *Låt luren ta en lur – dags att införa mobilpolicy*

^{ix} Arbetsmiljöverket (2011): *Företagshälsovården behövs för jobbet*

^x Arbetsmiljöverket (2020): *Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), föreskrifter*

^{xi} Sambandet mellan systematiskt arbetsmiljöarbete och psykosocial och fysisk arbetsmiljö har testats med ett Chi2-test. Testet anger inte vilken riktning ett samband har. Sammanvägt med en deskriptiv analys av diagram [infoga nummer till diagrammet om SAM och fysisk arbetsmiljö] och diagram [infoga nummer till diagrammet om SAM och psykosocial arbetsmiljö] går det dock att med relativt stor säkerhet säga att förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete är starkt associerat med en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö.

^{xii} Se exempelvis: TCO-förbunden (2016): *Vägen till en god arbetsmiljö*



SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet
välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer
och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa framgång,
trygghet och glädje i arbetslivet.