

Arbetsmiljöbarometern

2021

2022

unionen

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Arbetsmiljöömbuden om arbetsmiljön.....	3
Arbetsgivaren och arbetsmiljön	4
Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	4
Organisatorisk och social arbetsmiljö	4
Systematiskt arbetstidsarbete.....	5
Företagshälsovård och rehabilitering	5
Om arbetsmiljöbarometern år 2021.....	6
Bakgrund	6
Metod	7
Om arbetsmiljöömbuden	7
Unionen om arbetsmiljöömbud.....	8
Arbetsmiljöömbuden om arbetsmiljön	10
Den fysiska arbetsmiljön	11
Den psykosociala arbetsmiljön.....	12
Utvecklingen över tid.....	13
Arbetsgivaren och arbetsmiljön.....	15
Kunskaper om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.....	16
Utbildningsbehov kvarstår	17
Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	18
Omfattningen av SAM.....	18
Innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet	19
Systematiskt arbetsmiljöarbete påverkar arbetsmiljön	20
Riskbedömningar	21
Anpassning av arbetsplatsen.....	22
Den psykosociala aspekten i riskbedömningarna.....	23
Arbetsmiljöömbudens medverkan vid riskbedömningar.....	24

Utvecklingen över tid.....	25
Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	28
Ohälsosam arbetsbelastning	28
Tydlighet i jobbet och stöd för prioriteringar	30
Kränkande särbehandling	32
OSA har gett resultat.....	33
Systematiskt arbetstidsarbete	35
Överblick över arbetstiden	35
Den nödvändiga återhämtningen	36
Övertid och mertid.....	36
Uppföljning av arbetstiden.....	38
Än mer gränslöst till följd av ökat distansarbete.....	38
Utvecklingen över tid.....	40
Företagshälsovård och rehabilitering.....	42
Tillgång till och användning av företagshälsovård	42
Arbetsanpassning	44
Utvecklingen över tid.....	45
Slutsatser	47
Ett bättre systematiskt arbetsmiljöarbete krävs.....	47
Den psykosociala arbetsmiljön måste tas på än större allvar ...	47
Stärk det förebyggande arbetet	48
Ett utökat systematiskt arbetstidsarbete för balans och återhämtning.....	49
Alla måste dra sitt strå till stacken.....	49
Källor	51

Sammanfattning

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

Unionens arbetsmiljöbarometer visar att för få arbetsplatser säkerställer att medarbetarnas fritid är ostörd. Fler arbetsgivare borde därför jobba aktivt med rutiner som säkerställer detta och som ger en hög kvalitet på arbetstagarnas återhämtningsperioder. Det framkommer även att arbetstid är en viktig faktor som ska integreras i 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.

Nedan presenteras på 6 olika delområden i punktform några av de mest centrala resultaten från Unionens arbetsmiljöundersökning år 2021. 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.
- 8 av 10 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.
- 5 av 10 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 drygt 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 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.
- 6 procent uppger att det inte bedrivs något systematiskt arbetsmiljöarbete alls på arbetsplatsen.
- 14 procent svarar att genomförda riskbedömningar inte har tagit hänsyn till individers olika förutsättningar.
- Nästan 1 av 5 arbetsmiljöombud anger att de inte har varit delaktiga vid risk-bedömningar 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.
- 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.

- 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

- 15 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.
- Nästan 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. 9 procent anger att denna tillgång inte finns.
- På 7 av 10 arbetsplatser används företagshälsovården som en resurs inom rehabiliteringsområdet.
- På drygt 1 av 3 arbetsplatser används företagshälsovården 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 2021

Bakgrund

Arbetsmiljöbarometern genomförs varje år bland Unionens skyddsombud. Dessa kallar Unionen arbetsmiljöombud. I undersökningen ger arbetsmiljöombuden sin syn på arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på deras arbetsplatser. I år har undersökningen genomförts i en speciell period, nämligen under Covid-19-pandemins andra år. 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 arbetsmiljöriskerna och frågorna varit i stort fokus 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, påverkat antalet riskbedömningar som har genomförts under året och satt extra ljus på vikten av en välfungerande samverkan.

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.

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 2021 även ställts frågor avseende hur arbetsmiljöombuden ser på distansarbete och vilka arbetsmiljörisker det eventuellt kan medföra. Resultatet av dessa frågor presenteras separat.

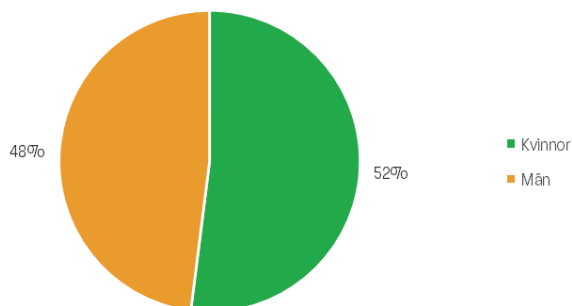
Unionens Arbetsmiljöbarometer är sammanställd av Anna Löfgren Eriksson, Annica Hedbrant och Mirjam Olsson. Vi vill rikta ett stort tack till alla arbetsmiljöombud som gjort rapporten möjlig genom att svara på enkäten. Det är dessa arbetsmiljöombuds dagliga arbete ute på arbetsplatserna som skapar ett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

Metod

Undersökningen skickades år 2021 ut till samtliga registrerade arbetsmiljöombud med inrapporterad e-post hos Unionen. Enkäten skickades ut den 17:e november och följdes upp med två påminnelser. Totalt fick 7 061 arbetsmiljöombud undersökningen, exklusive e-postadresser som studsade vid utskick. 1 890 arbetsmiljöombud svarade på undersökningen, vilket ger en svarsfrekvens på 27 procent.

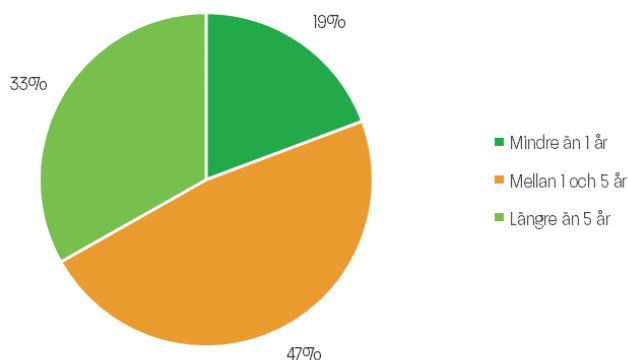
Om arbetsmiljöombuden

Diagram 1: Fördelning mellan kvinnor och män bland arbetsmiljöombuden



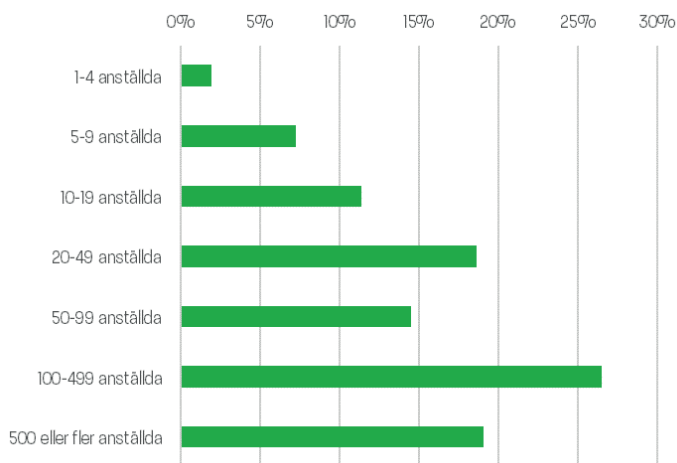
52 procent av de svarande i årets undersökning är kvinnor och 48 procent män, vilket är samma som könsfördelningen var 2020 bland de som svarade då.

Diagram 2: Hur länge har du varit arbetsmiljöombud/skyddsombud?



Skillnaden i hur länge man varit arbetsmiljöombud är liten bland de svarande 2021 jämfört med år 2020. En tydlig majoritet, 47 procent, har varit arbetsmiljöombud mellan 1 och 5 år (48 procent år 2020). 33 procent har varit arbetsmiljöombud i mer än 5 år, medan 19 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 återspeglar i stort sett förra årets undersökning. Bland de svarande arbetsmiljöombuden är det, i likhet med år 2020, drygt 40 procent som befinner sig på arbetsplatser med 100 anställda eller fler. 39 procent arbetar på arbetsplatser med mindre än 50 anställda.

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:

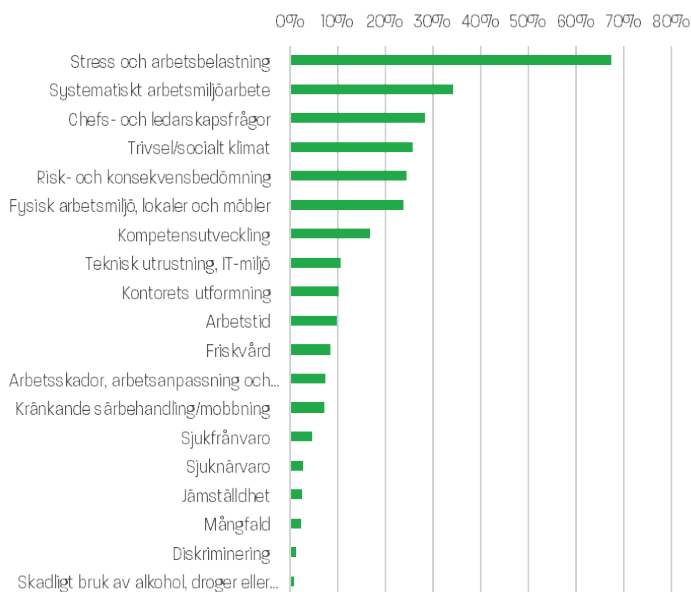
- Unionens arbetsmiljöombud är fackliga förtroendevalda som utses av Unionens klubb på arbetsplatsen men verkar för samtliga arbetstagare inom överenskommet skyddsområde.
- Om det saknas klubb är det Unionens regionkontor som i samverkan med berörda medlemmar utser arbetsmiljöombud.
- Om det saknas kollektivavtal 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

Den första frågan i arbetsmiljöbarometern är vilka 3 områden som ombuden anser vara viktigast att prioritera på deras arbetsplats, detta utifrån en lista med 19 områden.

En fråga som sticker ut som väldigt generellt är ”Stress och arbetsbelastning”, 8 av 10 ombud uppger den som viktig att arbeta med. Efter det så är det mer spritt i vilka frågor som ombuden prioriterar. Skillnaden ner till plats nummer två är drygt 30 procentenheter och där kommer ”Systematiskt arbetsmiljöarbete” (34 %) följt av ”Chefs- och ledarskapsfrågor” (28 %), ”Trivsel/Socialt klimat (26 %), ”Risk- och konsekvensbedömning” (25 %) och ”Fysisk arbetsmiljö, lokaler och möbler” (24 %).

Diagram 4: Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med 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 för tjänstemän i privat sektor. Även på denna fråga kan man finna en generell nummer ett; ”Hög arbetsbelastning”. 8 av 10 av de som svarat uppger den som en faktor som skapar stress. Ombuden kunde pricka i så många alternativ de ville på denna fråga och ca 4 av 10 markerade ”Otydlighet avseende ansvar, mandat och befogenheter” (41 procent), ”Bristande ledarskap (38 procent) och ”Omorganisationer” (36 procent).

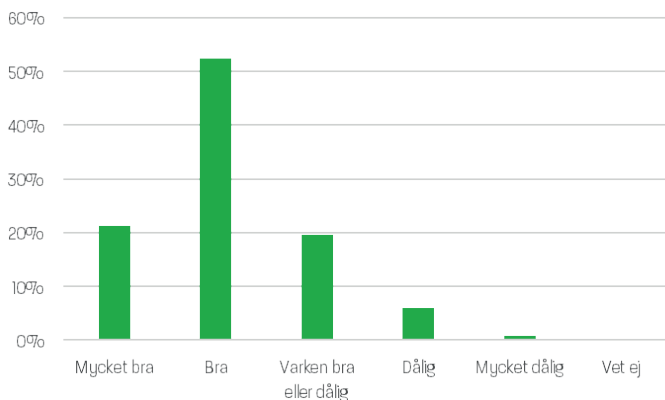
Diagram 5: Vad är det som skapar stress på din arbetsplats?



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 men också luftkvalitet och exponering av olika typer av kemikalier samt lokalernas utformning. Den fysiska arbetsmiljön påverkar även förutsättningarna för att utföra den typen av kognitivt krävande arbetsuppgifter som tjänstemän ofta har.

Diagram 6: Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats

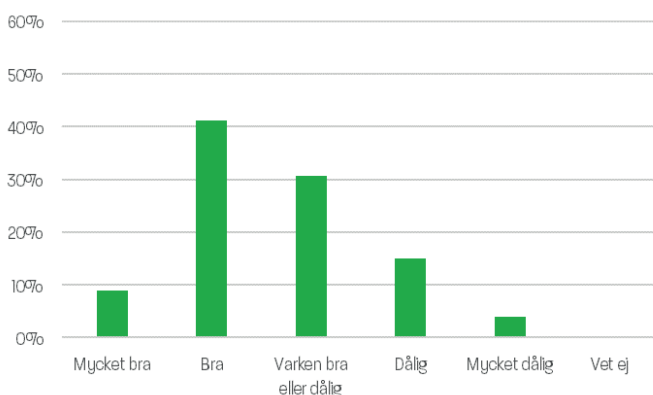


År 2021 är det knappt tre av fyra (74 %) som gör bedömningen att den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen är bra eller mycket bra medan 7 % uppger att den är dålig eller mycket dålig.

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 7 Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



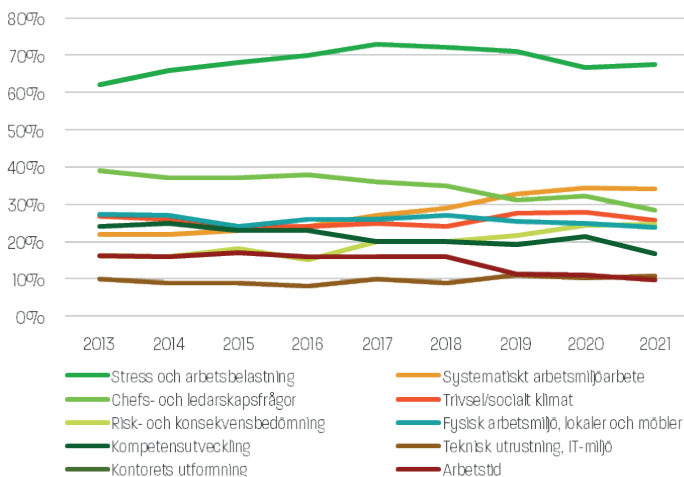
I årets undersökning anger 50 procent, att den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen är mycket bra eller bra (positivt betyg).

Utvecklingen över tid

Under alla år som Unionen genomfört arbetsmiljöbarometern har ”stress och arbetsbelastning” varit den fråga som absolut flest markerat som viktigt att arbeta med. Över tid kan vi också se ökning i och med att fler markerar den. 2013, och även tidigare än det, var det ca 6 av 10 som angav den. Under perioden fram till 2017 ökade den siffran till 7 av 10 där den legat fram till idag.

Chefs- och ledarskapsfrågor var nummer två i prioritering fram till 2019 då fler markerade det systematiska arbetsmiljöarbetet. En fråga som började röra sig uppåt i prioritering från 2017.

Diagram 8: Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats?



Under de år som arbetsmiljöbarometern har genomförts har den psykosociala arbetsmiljön fått sämre betyg än den fysiska dito. Det gäller även för år 2021. Andelen positiva betyg till den fysiska arbetsmiljön är 25 procentenheter högre, än andelen som ser positivt på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Glappet dem emellan har dock minskat över tid.

2013 var det 69 procent som gav positiva betyg till den fysiska arbetsmiljön, 2021 var samma siffra 74 procent, dvs en ökning med 5 procentenheter. De som bedömt den fysiska arbetsmiljön negativt var 7 procent 2013 och siffran är densamma 2021. En liten oro är att vi möjligtvis kan se en dipp för 2021. Det ligger inom den statistiska felmarginalen men det är under en period av ökat distansarbete då arbetsmiljön förändrats för många anställda. Detta blir en viktig fråga att följa. Ett ökat distansarbete får inte leda till en sänkt skyddsnivå och ökad risk för ohälsa.

2013 var det 42 procent som gav positiva betyg till den psykosociala arbetsmiljön och 2021 har siffran ökat med 8 procentenheter till 50 procent. 22 procent gav negativa betyg till den **psykosociala** arbetsmiljön 2013, 2021 hade den siffran minskat till 19 procent. Unionen ser det som glädjande att utvecklingen sakta men säkert går i rätt riktning. En komponent som bidrar till denna utveckling är troligen införandet av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) år 2016.ⁱ

Diagram 9: Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?

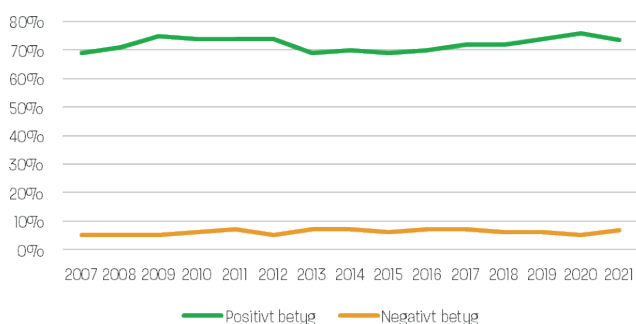
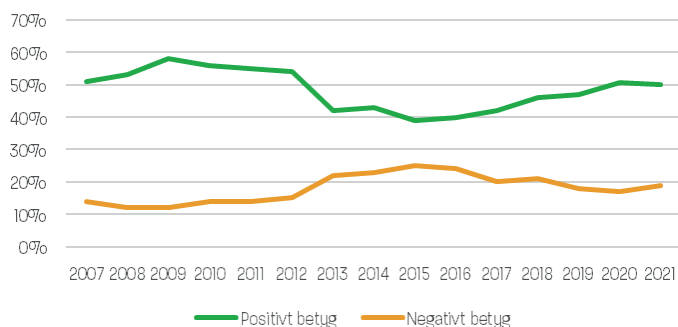


Diagram 10: Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



Arbetsgivaren och arbetsmiljön

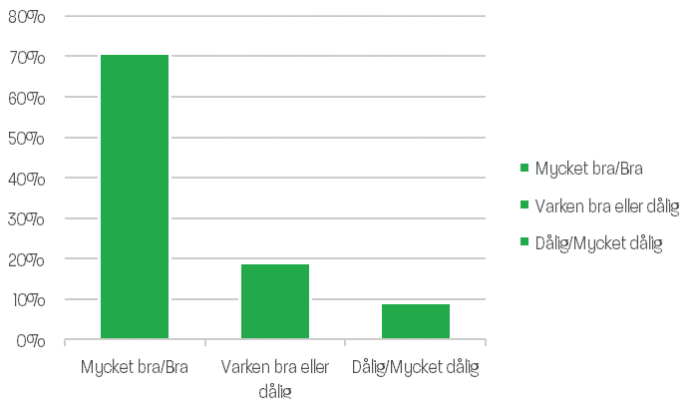
Arbetsgivaren ansvarar för att arbetet är organiserat på ett sådant sätt att risker för liv och hälsa förebyggs och en god arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet, men förutom på de minsta arbetsplatserna görs en uppgiftsfördelning i verksamheten så att flera chefer och arbetsledare får i uppgift att verka för att risker i arbetsmiljön förebyggs.

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.

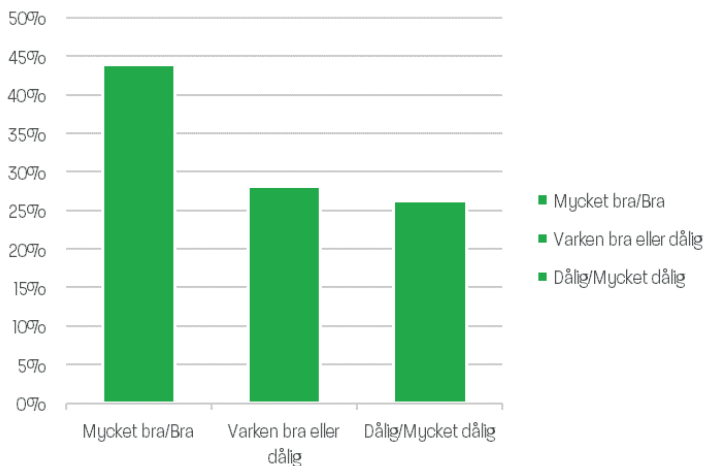
Kunskaper om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön

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



7 av 10 arbetsmiljöombud bedömer att kunskaperna om riskerna i den fysiska arbetsmiljön är bra. Andelen som ger betyget *dålig* eller *mycket dålig* ligger på ungefär var tionde respondent.

Diagram 12: Hur bedömer du arbetsgivarens (eller arbetsgivarens representanters) kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön?



44 procent av arbetsmiljöombuden bedömer att kunskaperna om risker i den psykosociala arbetsmiljön är bra eller mycket bra. Drygt en fjärdedel, 26 procent, anser dock att är dåliga eller mycket dåliga.

Utbildningsbehov kvarstår

Utvecklingen i arbetsgivarens och arbetsgivarens representanters kunskaper om riskerna i arbetsmiljön har ökat sedan 2018 som är det år då ovan frågor ställdes för första gången.

Andelen som säger att kunskaperna om riskerna i den fysiska arbetsmiljön är bra eller mycket bra har ökat med 10 procentenheter, från 61 till 71 procent och samtidigt har andelen som ger negativa betyg minskat från 12 till 9 procent.

Andelen som ger positiva betyg till kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön är betydligt lägre jämfört med positiva betyg kopplat till risker i den fysiska arbetsmiljön, men här är förbättringen över tid något starkare. År 2018 bedömde 32 procent av arbetsmiljöombuden att kunskaperna om risker i den psykosociala arbetsmiljön var *bra* eller *mycket bra*. 2021 har den siffran ökat med 12 procentenheter till 44 procent. Andelen som ger negativa betyg har minskat med 6 procentenheter, från 32 till 26 procent.

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 tjänstemän möter i sitt arbetsliv är av psykosocial karaktär. Även om det nu 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.

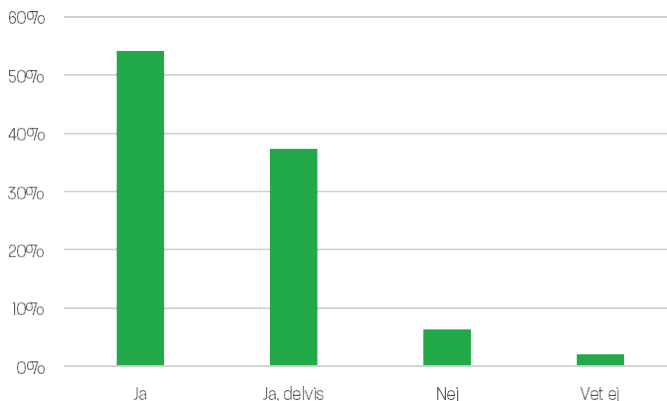
Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön och att arbetsmiljölagen följs. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan med arbetstagarna och arbetsmiljöombuden. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

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.ⁱⁱ

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 13: Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?

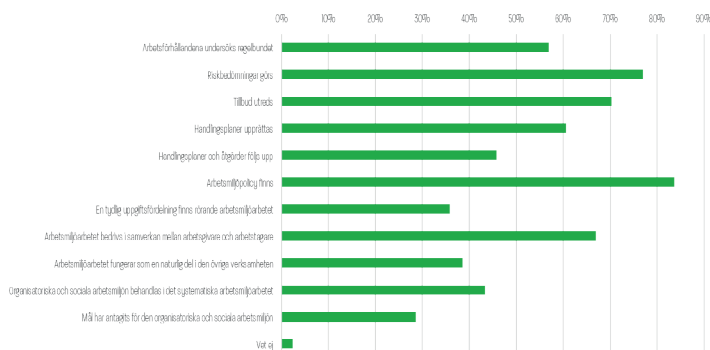


Drygt hälften – 54 procent – svarar att *ja* det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Det är mer än 5 gånger så många än de som svarar att det inte sker. 37 procent svarar att det delvis bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

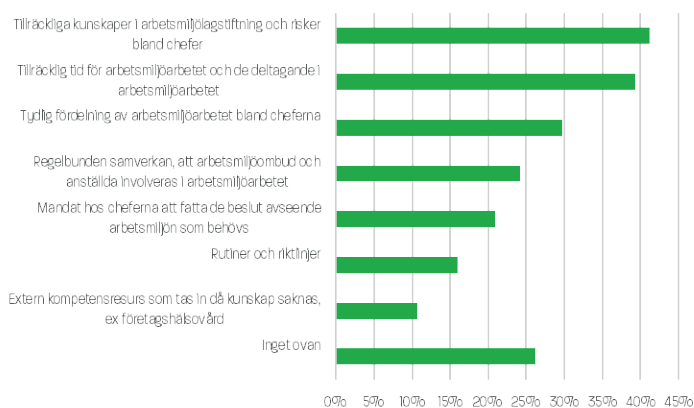
Arbetsmiljöombud som har svarat *Ja* eller *Ja, delvis* på frågan om huruvida ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på arbetsplatsen har även fått besvara en följdfråga om innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Här svarar ca 8 av 10 att en arbetsmiljöpolicy finns (84 procent) och att riskbedömningar genomförs (77 procent). 7 av 10 uppger att tillbud utreds (70 procent) och att arbetsmiljöarbete bedrivs i samverkan (67 procent).

Diagram 14: Innehåll i det systematiska arbetsmiljöarbetet



I årets undersökning ställdes också en fråga om vad arbetsmiljöombuden saknar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. 4 av 10 uppger då ”Tillräckliga kunskaper i arbetsmiljölagstiftning och risker bland chefer” samt ”Tillräcklig tid för arbetsmiljöarbetet och de deltagande i arbetsmiljöarbetet”.

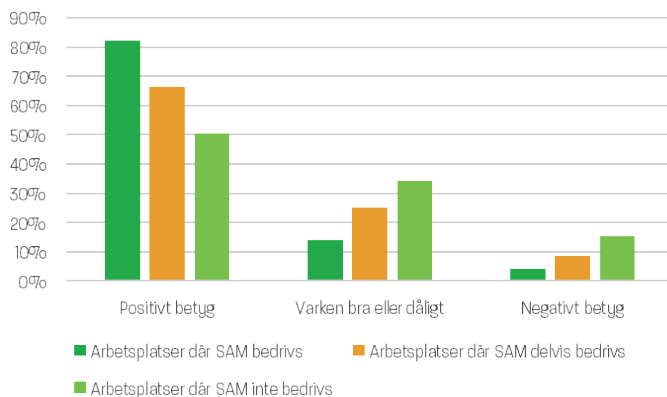
Diagram 15: Saknas i det systematiska arbetsmiljöarbetet



Systematiskt arbetsmiljöarbete påverkar arbetsmiljön

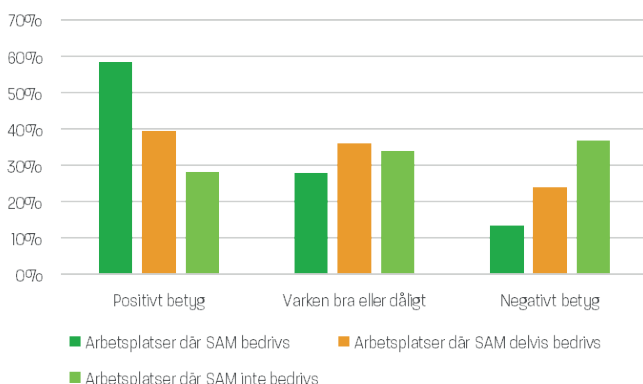
Arbetsmiljöbarometern har tidigare påvisat en markant samvariation mellan förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete och hur arbetsmiljöombuden betygsätter den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete, är sannolikheten större att den fysiska arbetsmiljön tilldelas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

Diagram 16: Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



År 2021 tilldelas den fysiska arbetsmiljön positiva betyg bland 50 procent av arbetsmiljöombuden som befinner sig på arbetsplatser utan SAM. Samma andel för arbetsplatser där arbetsmiljöombuden bedömer att SAM bedrivs är 82 procent. Motsatt är andelen som ger negativa betyg till den fysiska arbetsmiljön nästan 4 gånger så stor på arbetsplatser utan SAM, jämfört med arbetsplatser som har SAM, 4 respektive 15 procent.

Diagram 17: Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



Kopplingen mellan förekomst av SAM och bedömningen av den psykosociala arbetsmiljön är också år 2021 påtaglig. På de arbetsplatser där SAM förekommer får den psykosociala arbetsmiljön positiva betyg hos nästan 60 procent av de svarande, medan motsvarande andel för arbetsplatser utan SAM är 28 procent. Den psykosociala arbetsmiljön har givits ett negativt betyg på 37 procent av arbetsplatserna där SAM inte bedrivs jämfört med 14 procent där man uppger att SAM 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.

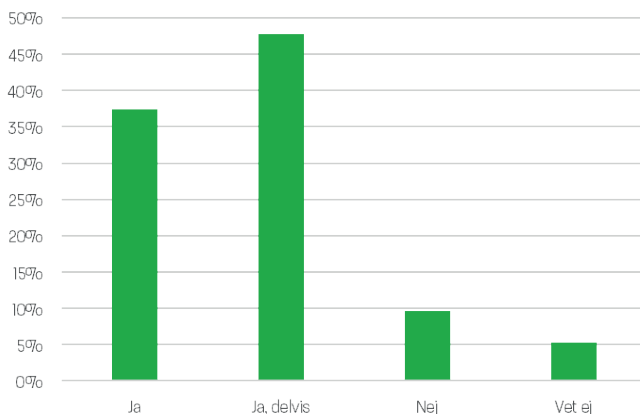
En riskbedömning innebär att på förhand försöka föreställa sig vilka konsekvenser en viss förändring kan medföra. De möjliga konsekvenser som innebär risk för ohälsa eller olycksfall ska arbetsgivaren förebygga eller åtgärda.

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.

I årets undersökning är det 37 procent som uppger att det genomförs riskbedömningar inför planerade förändringar på arbetsplatsen, 48 procent svarar ja delvis och ca 10 procent svarar att nej, inga riskbedömningar genomförs.

Diagram 18: Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?



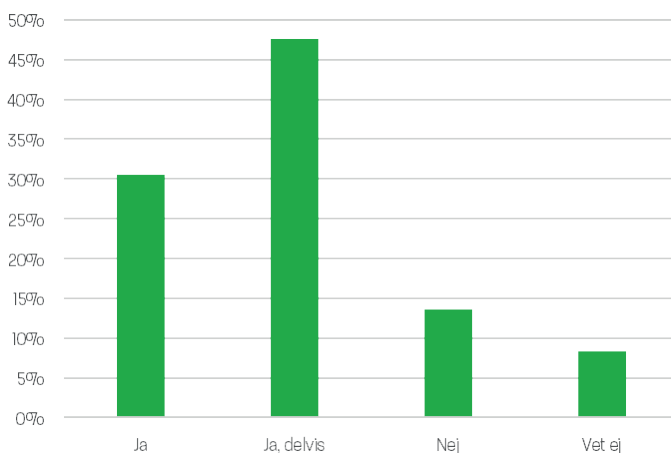
Anpassning av arbetsplatsen

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 individers olika förutsättningar*? På den frågan är det 31 procent som svarar ja, 48 procent som svarar ja, delvis och 14 procent som svarar nej.

Diagram 19: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till individers olika förutsättningar?

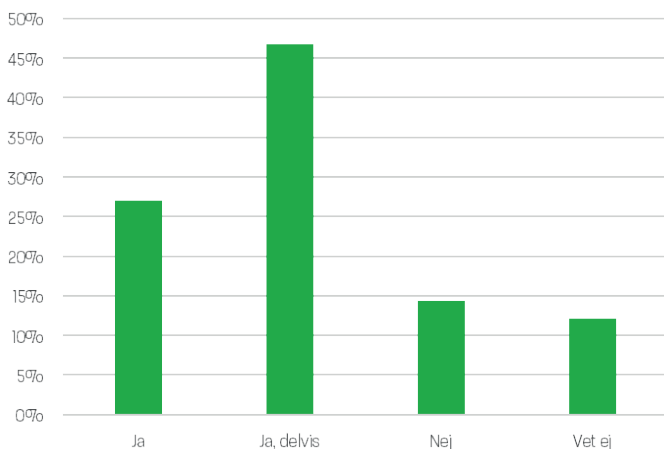


Den psykosociala aspekten i riskbedömningarna

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 rollotydighet.

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 20: Har genomförda riskbedömningar tagit hänsyn till olika organisatoriska och sociala riskkällor?

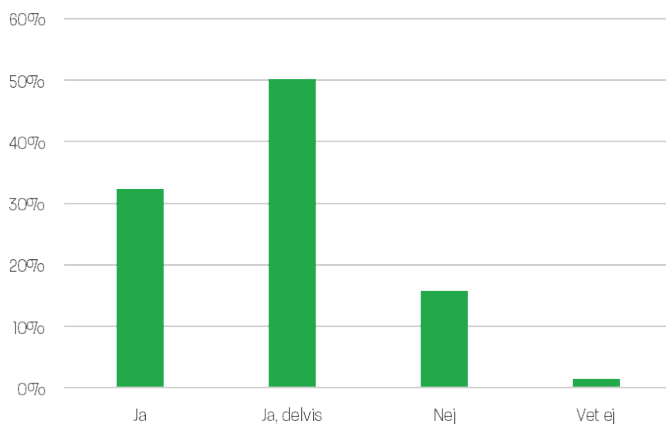


Nära en tredjedel av arbetsmiljöombuden svarar år 2021 *ja* på frågan om hänsyn tas till psykosociala risker vid riskbedömningar. 9 procent av respondenterna svarade *Nej* på frågan, och 10 procent svarade *Vet ej* på frågan.

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 21: 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.

Utvecklingen över tid

Andelen av ombuden som svarar att SAM bedrivs har ökat över tid, från 2017 har andelen ja-svar ökat från 45 till 54 procent.

Det har också varit en visserligen långsam men ändå positiv rörelse åt rätt håll när det gäller de delarna som inkluderas i SAM. Några centrala områden där utvecklingen har varit positiv under senare år:

- 84 procent uppger att det finns en arbetsmiljöpolicy – motsvarande andel var år 2013 på 74 procent.
- 77 procent svarar att riskbedömningar görs – motsvarande andel var år 2013 på 59 procent.
- 67 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 2021 till 43 procent. Förhoppningen är att den andelen kan växa markant framöver eftersom de flesta arbetsmiljöproblem som tjänstemän möter i sitt arbetsliv är av psykosocial karaktär, vilket vi har beskrivit tidigare i rapporten.

Diagram 22: Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?

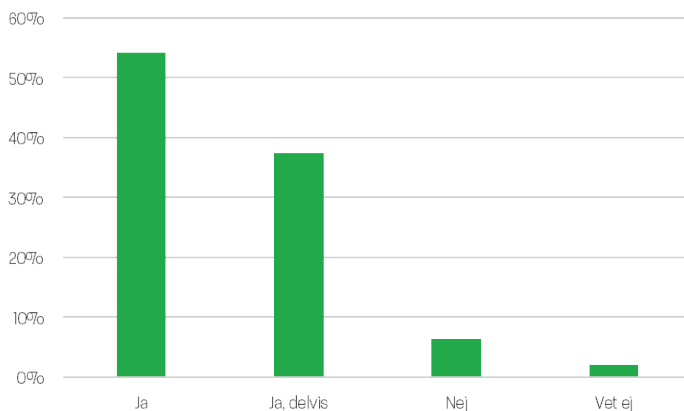
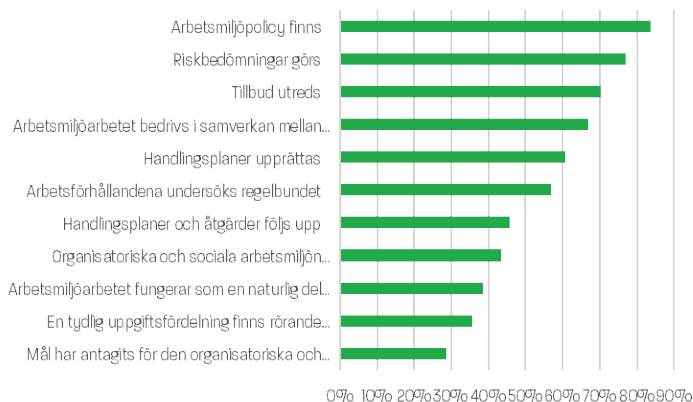


Diagram 23: Vad ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet



Gällande riskbedömningar så svarar 37 procent av arbetsmiljöombuden *Ja* på frågan om det genomförs riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på arbetsplatsen, en siffra som ökat med 15 procentenheter sedan 2013. Andelen som svarar *Nej* på frågan fortsätter också att sjunka. Denna landar år 2021 på 10 procent vilket är mer än en halvering jämfört med år 2013.

Vi kan också konstatera att ombudens medverkan i riskbedömningar har ökat, sedan 2018 har andelen som svarar ja på om de medverkar ökat med 9 procentenheter för att idag ligga på 32 procent. Samtidigt har andelen som svarar nej minskat i motsvarande takt.

Diagram 24: Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats?

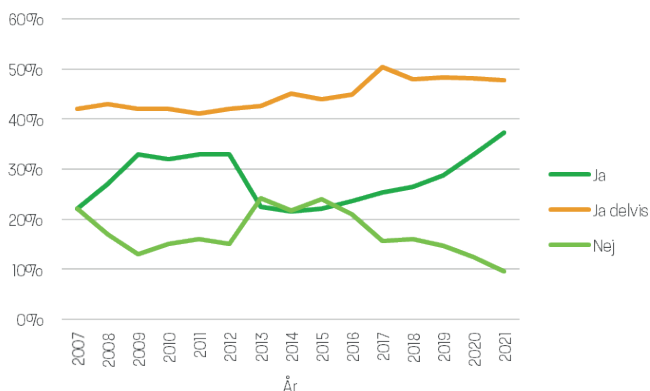
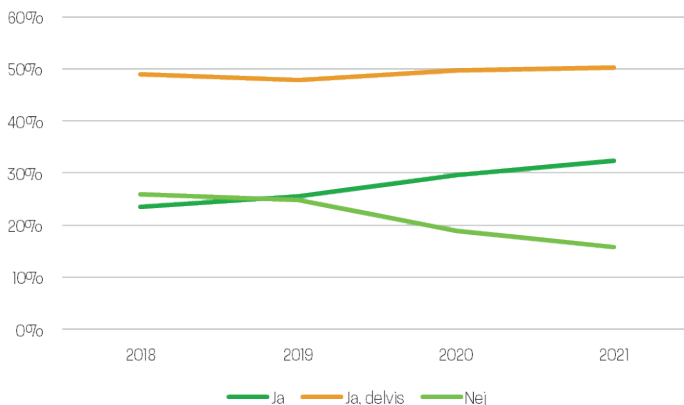


Diagram 25: Har du som arbetsmiljöombud varit delaktig i dessa riskbedömningar?



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 hälsoperpektiv) och kränkande särbehandling.

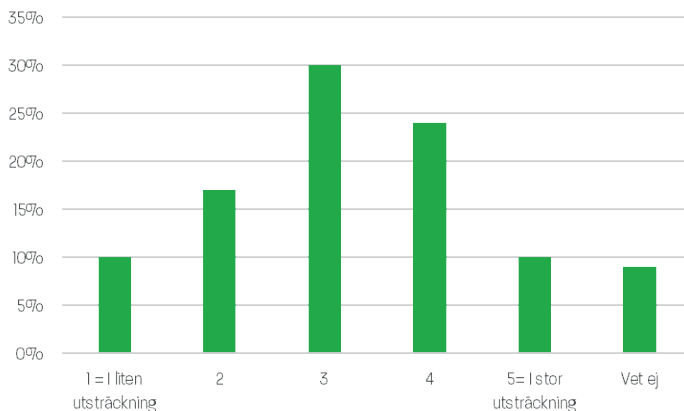
Arbetsmiljöbarometern har en del frågor som relaterar till OSA. Nedan resultat handlar om: *Ohälsosam arbetsbelastning*, *Tydlighet i jobbet och stöd för prioriteringar* och *Kränkande särbehandling*.

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.

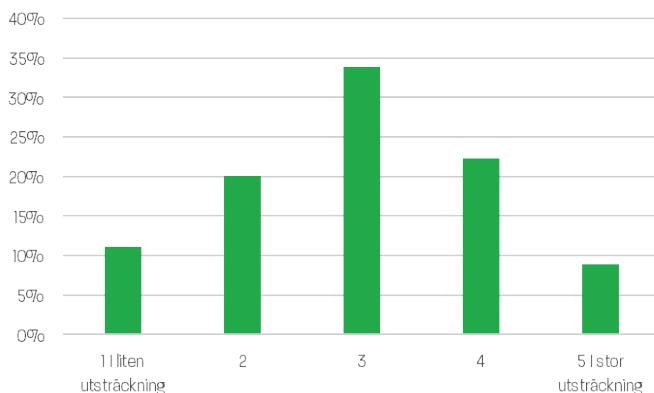
Arbetsgivaren ska enligt föreskrifterna säkerställa att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning. Eftersom kravet är riktat mot arbetsgivaren innebär det att denna regel är ett stöd för chefer och arbetsledare, som vill få möjlighet att utbilda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

Diagram 26: I vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning?



I årets undersökning anger drygt 1 av 3 av arbetsmiljöombuden att arbetsgivare säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning. Samtidigt så är det drygt 1 av 4 som anser att så inte är fallet.

Diagram 27: I 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.

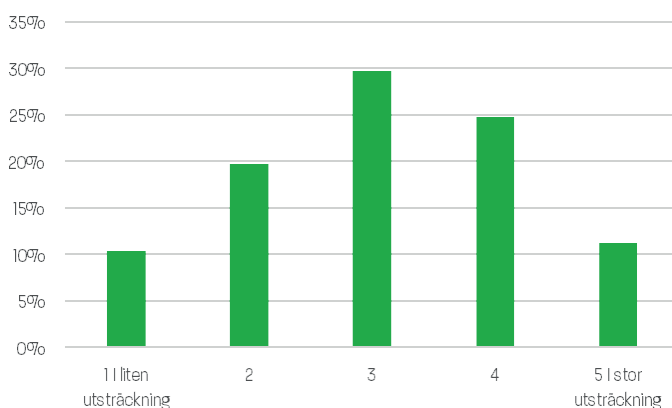
1 av 3 i årets undersökning svarar att arbetsgivarna förebygger så att arbetsuppgifter och befogenheter inte leder till ohälsosam arbetsbelastning.

På samma sätt som med arbetsgivarnas ansvar för att säkerställa rätt kunskap bland chefer och arbetsledare för att kunna förebygga en ohälsosam arbetslastning, så är det även på detta område 1 av 3 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.

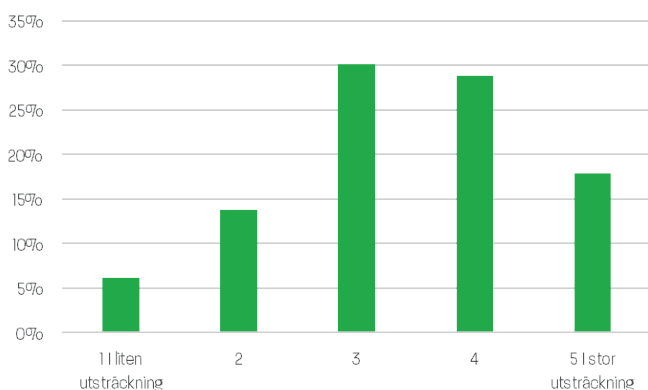
Diagram 28: I vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare säkerställer att arbetstagarna vet vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras vid tidsbrist?



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.

I årets undersökning uppger 36 procent att det stödet finns ifrån arbetsgivarhåll Medan 30 procent uppger att det inte gör det.

Diagram 29: I 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?

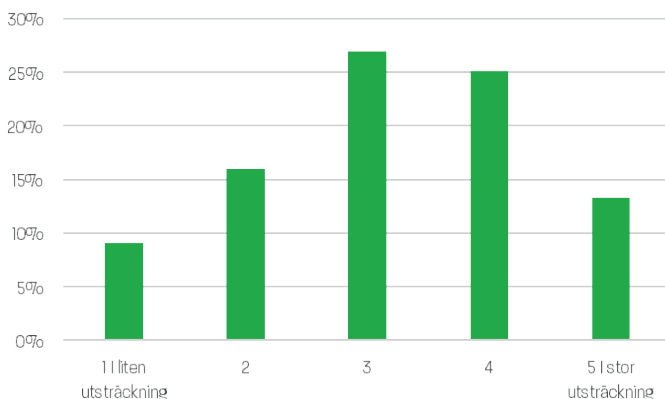


Ytterligare ett område som kan bidra till minskad stress bland tjänstemän i privat sektor är att det finns hjälp och stöd att tillgå för att utföra arbetet. Nästan hälften (47 procent) av arbetsmiljöombuden gör bedömningen att arbetsgivare säkerställer att detta stöd finns på plats. Cirka 1 av 5 anser att arbetsgivarna inte lever upp till det ansvaret.

Kränkande särbehandling

OSA-föreskrifterna ställer krav på att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar 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.ⁱⁱⁱ

Diagram 30: I vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling?

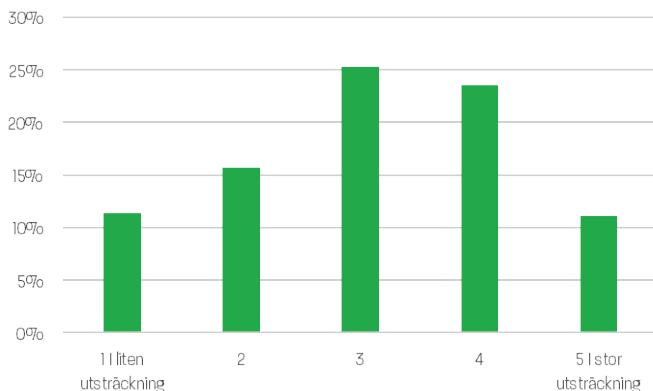


1 av 4 svarar att arbetsgivaren i liten utsträckning säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man hanterar och förebygger kränkande särbehandling. En något större andel på 38 procent uppger att arbetsgivaren säkerställer detta.

Det räcker dock 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. I årets undersökning 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.

Diagram 31: I 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?



OSA har gett resultat

Särskilda frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har ställts i undersökningen sedan 2016 då föreskrifterna infördes och vi kan konstatera att vi kan se en viss positiv utveckling i alla frågor under detta avsnitt men att vi ska vara långt ifrån nöjda. Särskilt inte då andelen bland arbetsmiljöombuden som år efter år säger att stress- och arbetsbelastning är den viktigaste frågan att arbeta med ökar.

Förändringarna i svaren är små mellan åren men pilarna verkar gå i rätt riktning, dvs positiva siffror förstärkts sakta medan negativa siffror går nedåt:

- 2016 var det 24 procent som uppgav att arbetsgivaren förebygger så att arbetsuppgifter och befogenheter inte leder till ohälsosam arbetsbelastning 2021 har den siffran ökat 7 procentenheter till 31 procent.
- 2016 var det 32 procent som uppgav att arbetsgivaren tydliggör arbetets innehåll avseende vilka arbetsuppgifter som ska utföras. 2021 har siffran ökat till 42 procent.
- 2016 var det 38 procent som uppgav att arbetsgivaren tydliggör arbetets innehåll avseende vilket resultat som ska uppnås. 2021 är siffran 10 procentenheter högre, 48 procent.

- 2016 var det 25 procent som uppgav att arbetsgivaren säkerställer att arbetstagarna vet vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras vid tidsbrist. 2021 var samma siffra 36 procent.
- 2016 var det 34 procent som uppgav att arbetsgivaren säkerställer att arbetstagarna vet vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet. 2021 hade siffran ökat till 47 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 närbarhet.

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.^{iv}

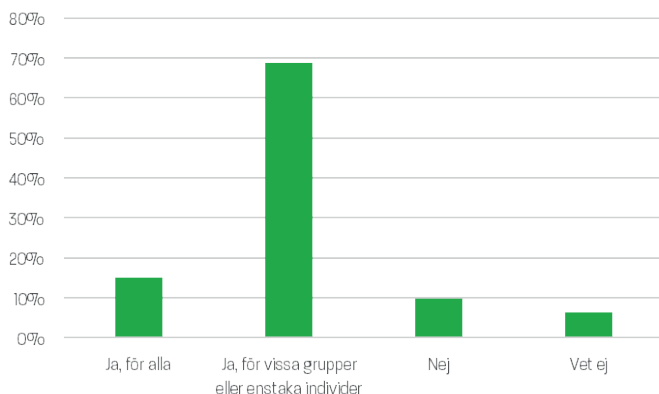
En viktig förklaring till detta är att många arbetstagare ständigt har arbetet med sig genom sin mobiltelefon, där såväl telefonsamtal som e-post från kunder eller kollegor kan trilla in även efter arbetstid. Kombinerat detta med otydliga förväntningar, eller en arbetskultur där det normala är att man 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 32: Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år bland tjänstemännen hos er?

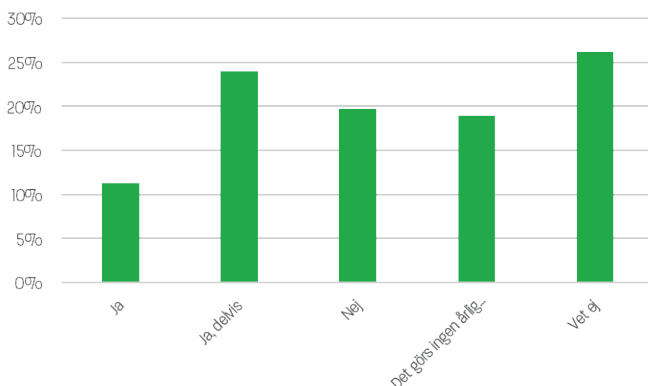


År 2021 svarar drygt 8 av 10 bland arbetsmiljöombuden att det förekommer övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år bland tjänstemännen i privat sektor. 7 av 10 svarar att detta gäller för vissa grupper eller enskilda individer medan 15 procent svarar att det gäller för alla på arbetsplatsen.

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 33: Beaktar ni särskilt arbetstidsfrågor vid den årliga sammanställningen/uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?



11 procent svarar *Ja* på frågan om man särskilt beaktar arbetstidsfrågor vid den årliga sammanställningen/uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. 20 procent svarar *nej* på frågan och det är lika många som anger att det inte görs någon årlig sammanställning.

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 uppmärksammats 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.^v

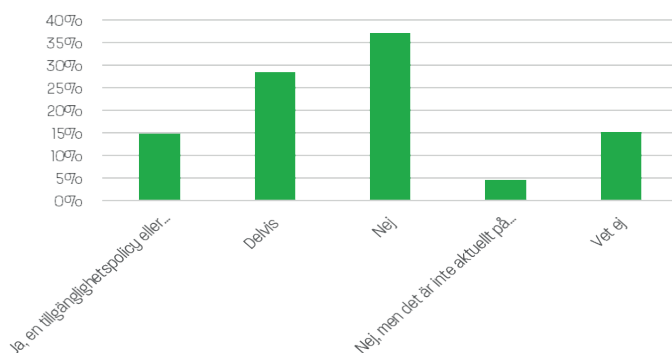
Många tjänstemän är beredda att rycka in och arbeta, även när de inte behöver göra det. Gränslösheten uppstår ofta ur normer, uttalade eller upplevda förväntningar och för stor arbetsmängd i kombination med otydliga krav vad gäller hur, när och med vilken målbild, arbetet ska utföras.

Detta kan tänkas öka med anledning av Covid-19-pandemin som har inneburit att många tjänstemän i privat sektor har jobbat på distans och därför i vissa fall har fått ta ett ännu större eget ansvar för arbetsuppgifterna. Distansarbetet kan också 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, närhetspolicys eller tillgänglighetspolicys.^{vi}

Diagram 34: Säkerställer arbetsgivaren att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid?

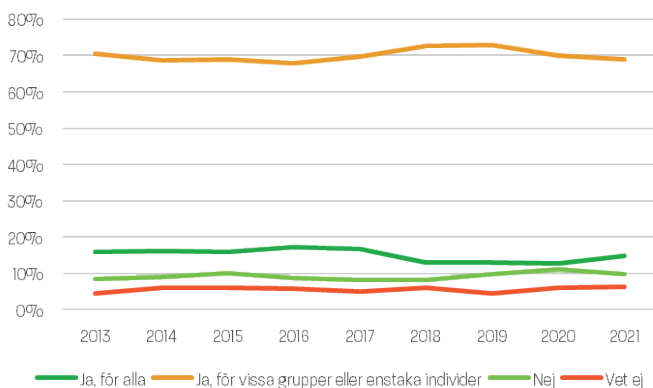


År 2021 är det 15 procent av arbetsmiljöombuden som svarar att de har en tillgänglighetspolicy eller liknande på arbetsplatsen och nästan 30 procent uppger att arbetsgivaren *Delvis* säkerställer att tjänstemännen inte jobbar på fritiden. 37 procent säger att de inte gör det.

Utvecklingen över tid

Andelen som uppger att det förekommer mertid/övertid varje månad eller återkommande perioder varje år har varit ganska konstant över tid. Omkring 15 procent har svarat att så är det för alla på arbetsplatsen, 70 procent har svarat att det gör det för vissa individer eller grupper och andelen som svarar nej på frågan har legat runt 5-6 procent.

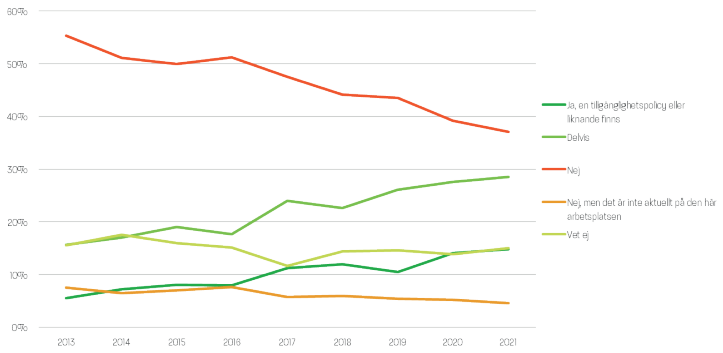
Diagram 35: Förekommer det övertid/mertid varje månad eller återkommande perioder varje år bland tjänstemännen hos er?



Andelen som uppger att arbetsgivaren inte säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid har år har sjunkit med 18 procentenheter mellan 2013 och 2021, från 55 till 37 procent

Andelen som uppger att en tillgänglighetspolicy finns är fortfarande låg, 15 procent, men det är ändå mer än en fördubbling jämfört med år 2013 då samma siffra var 12 procent. Det är främst siffran "att arbetsgivaren delvis säkerställer att de anställda inte behöver arbeta under sin fritid" som ökat under perioden. Den har gått från 16 till 29 procent vilket tyder på att även om man inte har en tillgänglighetspolicy på plats så finns det en diskussion om detta på arbetsplatserna i betydligt högre grad än vad det tidigare funnits.

Diagram 36: Säkerställer arbetsgivaren att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid?

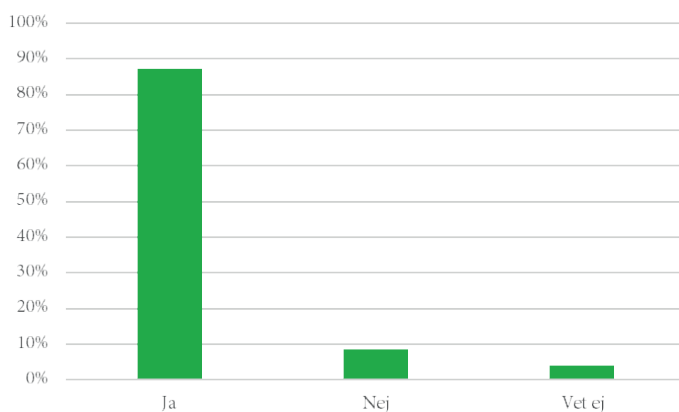


Företagshälsovård och rehabilitering

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

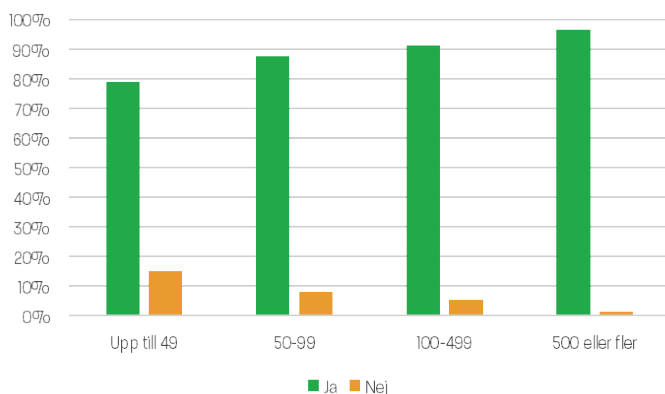
Tillgång till och användning av företagshälsovård

Diagram 37: Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande?



Ungefär 9 av 10 av ombuden uppger att de anställda på arbetsplatsen har tillgång till företagshälsovård. Siffran varierar lite och ökar med storleken på arbetsplats. På arbetsplatser med färre än 50 anställda är siffran knappt 80 procent för att öka till 97 procent på arbetsplatser med 500 eller fler anställda.

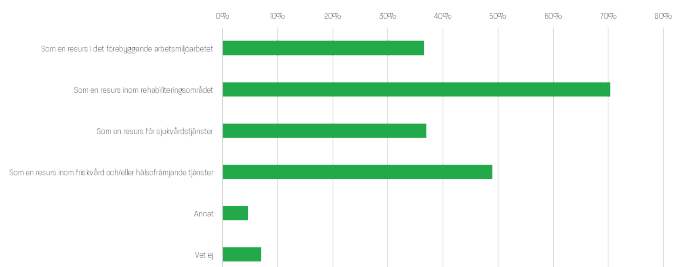
Diagram 38: Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande (uppdelat på storlek på arbetsplats)?



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 till. 7 av 10 svarar att företagshälsovården används som en resurs inom rehabiliteringsområdet. Nästan hälften uppger att den används som en resurs för friskvård eller hälsofrämjande tjänster. Närmare 4 av 10 svarar att företagshälsovården används som en resurs för sjukvårdstjänster och lika många svarar som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Att använda företagshälsovården som en resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet samt som en resurs inom rehabilitering ökar med storleken på arbetsplats.

Diagram 39: Markera det eller de alternativ som överensstämmer med hur företagshälsovården eller motsvarande, används på din arbetsplats?

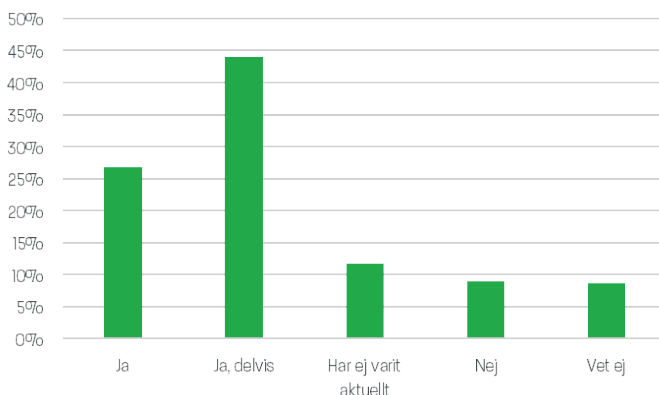


Arbetsanpassning

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.^{viii}

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.

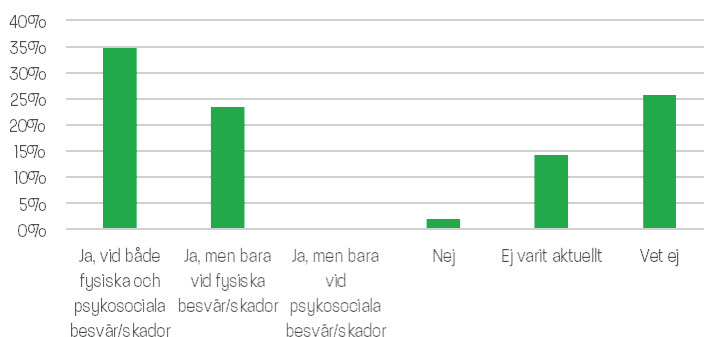
Diagram 40: Arbetas det aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering för att förhindra sjukskrivning och underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning på din arbetsplats?



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. Andelen som uppger att detta arbete sker –*Ja* – uppgår år 2021 till 27 procent.

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 godkänts av Försäkringskassan som den räknas som en arbetsskada och berättigar till ersättning från Försäkringskassan.

Diagram 41: Görs det på din arbetsplats en anmälan till Försäkringskassan vid en misstänkt arbetsskada?

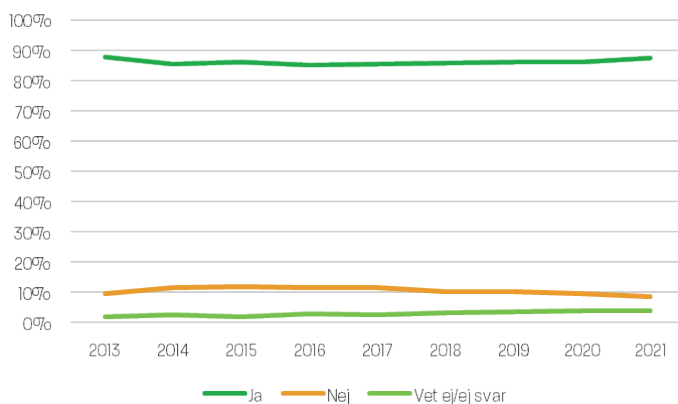


Arbetsskador kan många gånger vara svåra att få godkända, särskilt när dessa är kopplade till bristande organisatorisk och social arbetsmiljö. En tredjedel av arbetsmiljöombuden i årets undersökning svarar att arbetsskador vid såväl fysiska som psykosociala skador/besvär anmäls på deras arbetsplats.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

Utvecklingen över tid

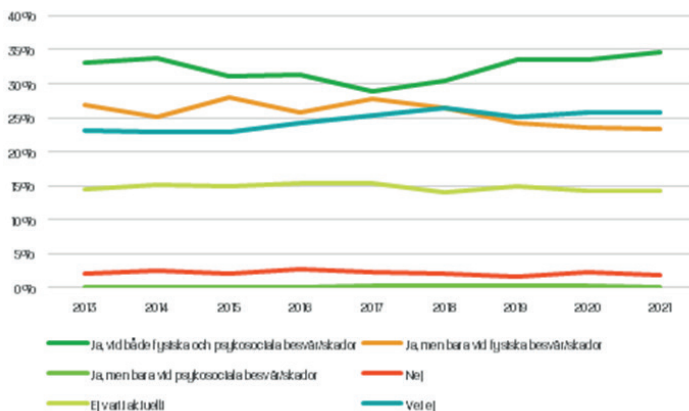
Som det framgår i diagrammet nedan är tillgången till företagshälsosvård eller motsvarande för tjänstemännen i privat sektor mycket stabil över tid. Från år 2013 och framåt har andelen som svarat *Ja* legat stabilt precis under 90 procent. Motsvarande är *Nej*-andelen stabil runt 10 procent. Årets undersökning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

Diagram 42: Har de anställda på din arbetsplats tillgång till företagshälsovård eller motsvarande?



På frågan om man gör en anmälan till Försäkringskassan vid en misstänkt arbetsskada siffrorna också väldigt konstanta över tid, ca 1 av 3 har svarat att man gör det vid både fysiska och sociala besvär, drygt 1 av 5 svarar att man gör det men bara vid fysiska besvär. Här är dock andelen som svarar vet ej, drygt 1 av 4, oroande hög.

Diagram 43: Görs det på din arbetsplats anmälan till Försäkringskassan vid en misstänkt arbetsskada?



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 vi över tid, kan se förbättringar på vissa delområden i arbetsmiljöbarometern, så kvarstår mycket att göra inom området. 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 än 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.

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 4 av 10 av arbetsmiljöombuden som uppger att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön avhandlas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är alldeles för lite.

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. Hög arbetsbelastning är den främsta faktorn som skapar stress på tjänstemännens arbetsplatser, samtidigt svarar 1 av 3 arbetsmiljöombud att arbetsgivaren varken förebygger ohälsosam arbetsbelastning eller ser till så att chefer och ledare har kunskaper för detta.

Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete är starkt associerat med både en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö.^{ix} 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 och inte minst prioriterar att avsätta resurser 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.^x

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 fyller föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö nu sex år.

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 i samverkan får en långsiktig lösning.

Källor

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

ⁱⁱ Unionen (2020): *10 vinster med god arbetsmiljö*.

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

^{iv} Se exempelvis SCB:s arbetsmiljöundersökning 2019.

^v Unionen (2019): *Stressen på jobbet ökar bland unga tjänstemän*

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

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

^{viii} Arbetsmiljöverket (2020): *Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), föreskrifter*.

^{ix} 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.

^x 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.