



Arbetsmiljöbarometern

2023

unionen

Innehåll

Förord.....	2
Sammanfattning.....	4
Om Arbetsmiljöbarometern 2023	6
Arbetsmiljöombuden om arbetsmiljön	10
Psykosocial och fysisk arbetsmiljö	15
Arbetstid	19
Distansarbete.....	24
Integritet.....	32
Arbetsgivaren och arbetsmiljön.....	42
Systematiskt arbetsmiljöarbete	44
Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	49
Företagshälsovård och rehabilitering.....	52
Källor	55

Förord

Arbetsmiljöbarometern fyller 15 år! Att Unionen under så lång tid ställt samma frågor till våra arbetsmiljöombud ger oss information om trender och långsiktiga förändringar i tjänstemännens arbetsmiljö.

En slående insikt i Arbetsmiljöbarometern 2023 är att det finns en mycket stark koppling mellan en bra psykosocial arbetsmiljö och att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

På de arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs bedöms den psykosociala arbetsmiljön vara mycket bättre än på arbetsplatser som saknar ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det negativa förhållandet är ännu starkare, det är betydligt vanligare att arbetsmiljöombuden har gjort en negativ bedömning av den psykosociala arbetsmiljön där ett systematiskt arbetsmiljöarbete saknas.

Arbetsmiljöbarometern visar också att det finns saker som består. En av dem är tyvärr stressen på tjänstemännens arbetsplatser. Sedan den här underökningen startade har arbetsmiljöombuden svarat att stress och arbetsbelastning fortsatt är den viktigaste frågan att komma till rätta med.

Framför allt ser vi att det är hög arbetsbelastning som är den vanligaste orsaken till stress på arbetsplatsen. Men inte bara hög arbetsbelastning ligger bakom, även otydlighet i ansvar, mandat och befogenheter samt bristande ledarskap är orsaker till stress.

I årets rapport har vi satt fokus på två centrala samtidsfrågor: distansarbete och integritet i arbetslivet.

Distansarbetet är här för att stanna. Tjänstemännen har tydliga förväntningar på att fortsatt ha möjlighet att arbeta hemifrån. Samtidigt utmanar distansarbetet det inarbetade sättet att organisera arbetsmiljöarbetet. Vi ser att det nya arbetslivet där arbetstagarna jobbar delvis på arbetsplatsen och delvis hemma bättre behöver inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi ser också en stor utmaning kring digitala verktyg och arbetstagares integritet. Det införs nu digitala verktyg i arbetslivet som kan

komma att påverka arbetssituationen för lång tid framöver men utan att detta vare sig riskbedöms eller samverkas på det som det ska. Sammantaget pekar resultaten från Arbetsmiljöbarometern 2023 på att det finns ett stort behov av bättre dialog och samverkan kring införandet av nya digitala verktyg på arbetsplatsen.

Gamla arbetsmiljöproblem består, nya frågeställningar tillkommer men sättet att ta sig an dem är detsamma och välfungerande: ett partsgemensamt systematiskt arbetsmiljöarbete med målet att vi alla ska må bra av och på jobbet.

Arbetsmiljöbarometern 2023 är framtagen av Fredrik Ostrozanszky, Mirjam Olsson, Victor Bernhardt och Anna Löfgren Eriksson.

Vi vill rikta ett stort tack till alla arbetsmiljöombud som gjort rapporten möjlig genom att svara på enkäten. Det är dessa arbetsmiljöombuds dagliga arbete på arbetsplatserna som skapar ett mer hållbart arbetsliv för alla tjänstemän i privat sektor.

Kristina Persdotter
Chef för Politiksektionen

Sammanfattning

- I årets undersökning kvarstår stress som den viktigaste frågan att arbeta med. De vanligaste orsakerna till att stress uppstår på arbetsplatsen är hög arbetsbelastning, otydlighet i ansvar, mandat och befogenheter samt bristande ledarskap.
- 65 procent av arbetsmiljöombuden anger stress och arbetsbelastning som den viktigaste frågan att arbeta med
- Arbetsmiljöombuden ger den psykosociala arbetsmiljön det bästa omdömet på 10 år. Även bedömningen av den fysiska arbetsmiljön har haft en positiv utveckling.
- 56 procent bedömer den psykosociala arbetsmiljön som bra eller mycket bra. 16 procent bedömer den som dålig eller mycket dålig.
- 78 procent bedömer den fysiska arbetsmiljön som bra eller mycket bra. 6 procent bedömer den som dålig eller mycket dålig.
- På allt fler arbetsplatser bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Andelen arbetsmiljöombud som rapporterar att det bedrivs fullt ut har ökat med 10 procentenheter på 10 år. På arbetsplatser där det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete är oftast både den psykosociala och fysiska arbetsmiljön bättre.
- 56 procent rapporterar att systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på deras arbetsplats och 35 procent svarar att det bedrivs delvis.
- Endast 17 procent av arbetsmiljöombuden uppger att arbetsgivaren säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta på sin fritid genom en tillgänglighetspolicy eller liknande.
- 29 procent av arbetsmiljöombuden uppger att arbetsgivaren inte säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta på sin fritid.
- 70 procent av Unionens medlemmar arbetar en dag eller mer i veckan på distans. Innan pandemin var motsvarande siffra 13 procent.

- Nästan sju av tio av Unionens medlemmar svarar att de skulle tacka nej till en anställning där möjligheten att arbeta på distans saknas.
- 26 procent av arbetsmiljöombuden uppger att arbetsgivaren inte vidtar åtgärder för att säkra arbetsmiljön på distans.
- Det finns stora brister i hur digitala förändringar samverkas och hur arbetsgivarna informerar arbetsmiljöombuden om digital övervakning.
- Endast 13 procent av arbetsgivarna samverkar större digitala förändringar.

Om Arbetsmiljöbarometern 2023

Bakgrund

Arbetsmiljöbarometern är en enkätundersökning bland Unionens arbetsmiljöombud (skyddsombud). Den har genomförts sedan 2008 och fyller därmed 15 år i år. Fram till 2021 genomfördes undersökningen årligen, numera genomförs den vartannat år.

Syftet med Unionens arbetsmiljöbarometer är att upptäcka trender i arbetsmiljön och i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på arbetsplatserna, men också att djupare belysa viktiga och aktuella arbetsmiljöfrågor.

Arbetsmiljöbarometern undersöker hur arbetsmiljöombuden bedömer sin arbetsplats och det partsgemensamma arbetsmiljöarbetet. På större företag kan flera arbetsmiljöombud ha fått enkäten, eftersom det är vanligt att större företag består av flera arbetsplatser.

Arbetsmiljöombud finns i större utsträckning på arbetsplatser där vi redan har kollektivavtal och på företag där det finns ett organiserat arbetsmiljöarbete. På företag där Unionen har en lokal facklig organisation och arbetsmiljöombud kan man också anta att arbetsmiljön är något bättre.

Därför kan och vill inte Arbetsmiljöbarometern göra anspråk på att visa hur arbetsmiljön ser ut för samtliga Unionens medlemmar. Utan bara visa hur våra arbetsmiljöombud uppfattar arbetsmiljön där de finns och där förutsättningarna för ett bra arbetsmiljöarbete kan antas vara goda.

Förändringar i omvärlden

Arbetsmiljöbarometern 2021 genomfördes under coronapandemins andra år, när det fortfarande rådde restriktioner i form av Folkhälsomyndighetens rekommendationer. De flesta av restriktionerna hävdes i februari och mars 2022. Årets undersökning blir därmed den första som genomförs efter att pandemins sista restriktioner lyfts och arbetslivet återgått till det ”nya normala”.

Vi vet att pandemin och de restriktioner den medförde har påverkat synen på arbete och arbetsmiljö, även om det är svårt att svara på exakt hur. I Arbetsmiljöbarometern 2021 valde vi att ställa ett

antal frågor om hur arbetsmiljöombuden ser på framtida möjligheter till distans- och hybridarbete och vilka arbetsmiljörisker det skulle kunna medföra. I årets undersökning har vi följt upp dessa frågor utifrån nuläget.

Vintern 2022/2023 var en tid när nya AI-modeller populariserades. Mot bakgrund av de förändringar som AI kan föra med sig och den ökade möjligheten att använda digitala verktyg för att övervaka de anställda har vi valt att ställa frågor till arbetsmiljöombuden om hur integritet beaktas i arbetsmiljöarbetet.

Metod

Enkätundersökningen skickades ut till totalt 8 288 arbetsmiljöombud den 25–26 oktober 2023 och var öppen till och med den 16 november 2023. Av dessa svarade 2 104 arbetsmiljöombud, vilket ger en svarsfrekvens på 25,4 procent.

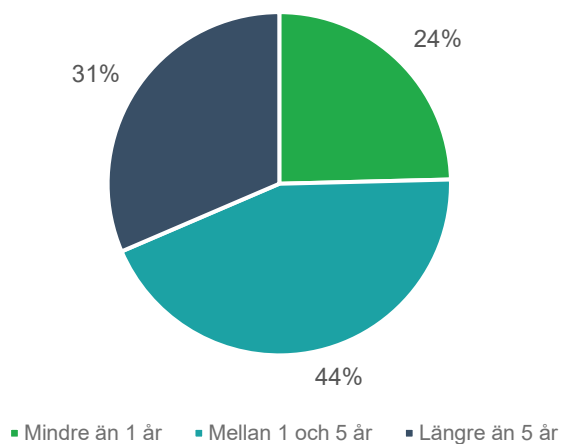
Om arbetsmiljöombuden

Arbetsmiljöombudet är arbetstagarnas representant som samverkar med arbetsgivaren om arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen. Arbetsmiljöombudet har till uppgift att bevaka att arbetsmiljöfrågorna hanteras på ett bra sätt på arbetsplatsen och att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar.

Av de svarande var 50,1 procent kvinnor och 49,9 procent män.

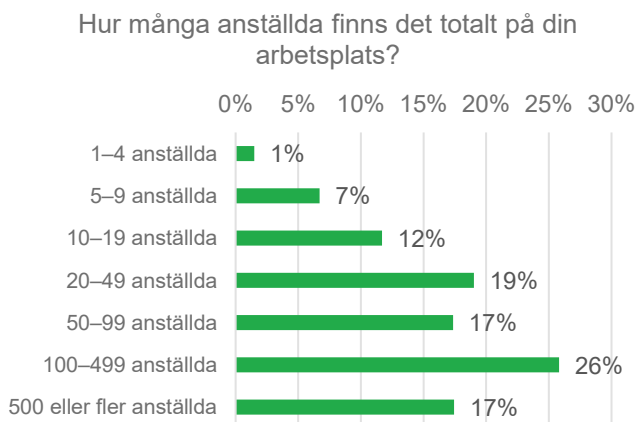
Andelen arbetsmiljöombud som haft sitt uppdrag i mindre än 1 år har ökat med 5 procentenheter till 24 procent under 2023. En förklaring kan vara det riktade arbete som Unionen genomfört de senaste två åren med att rekrytera nya förtroendevalda.

Hur länge har du varit
arbetsmiljöombud/skyddsombud?



De flesta som svarade på undersökningen (44 procent) har varit arbetsmiljöombud mellan 1 och 5 år och den näst största gruppen har varit arbetsmiljöombud i mer än 5 år (31 procent).

43 procent av arbetsmiljöombuden som svarat på undersökningen arbetar på företag som har 100 eller fler anställda, medan 39 procent jobbar på företag med färre än 50 anställda. Fördelningen är relativt stabil över åren med endast mindre förändringar.



Nästan 80 procent av arbetsmiljöombuden finns på arbetsplatser med ledningen i Sverige. Om vi tittar på de resterande 20 procenten av företagen, som har sin ledning utanför Sverige¹, har 26 procent sin företagsledning i Norden² och 67 procent i Europa.

USA är det enskilt största landet (16 procent) bland dem som har sin företagsledning utomlands. Motsvarande är Tyskland i Europa (13 procent) och Finland i Norden (10 procent).

¹ Dessa kan fortfarande ha en lokal företagsledning i Sverige.

² Norge, Danmark, Finland och Island.

Arbetsmiljöombuden om arbetsmiljön

Stress fortsätter vara den viktigaste frågan

Det viktigaste området att arbeta med för arbetsmiljöombuden är stress och arbetsbelastning. När de får välja de tre mest angelägna områdena att arbeta med väljer hela 65 procent stress.

Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats.



Stress kan orsakas av många olika faktorer, och långvarig stress kan vara direkt skadligt för individen. Försäkringskassan skriver i sin lägesrapport 2023 att stressrelaterad psykisk ohälsa står för över hälften av alla längre sjukfall. Psykiatriska diagnoser ger enligt rapporten långa sjukskrivningar på i genomsnitt 90 dagar, vilket är att jämföra med ett genomsnitt på 49 dagar för samtliga sjukskrivningar. De rapporterar också att stressrelaterade sjukskrivningar

återigen ökar, efter att ha minskat några år. Ökningen sker framför allt bland kvinnor, där stressrelaterade psykiatriska diagnoser nu är den vanligaste orsaken till sjukskrivning.³

Vad skapar stress?

För att skapa oss en bättre bild av vad stressen beror på frågade vi dem som angav stress och arbetsbelastning som den mest angelägna frågan att arbeta med, vad det är som skapar stress på arbetsplatsen.



Av de svarande gör 8 av 10 bedömningen att det är hög arbetsbelastning som är den vanligaste orsaken till stress på arbetsplatsen.

³ Försäkringskassans lägesrapport – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv, Försäkringskassan, 2023

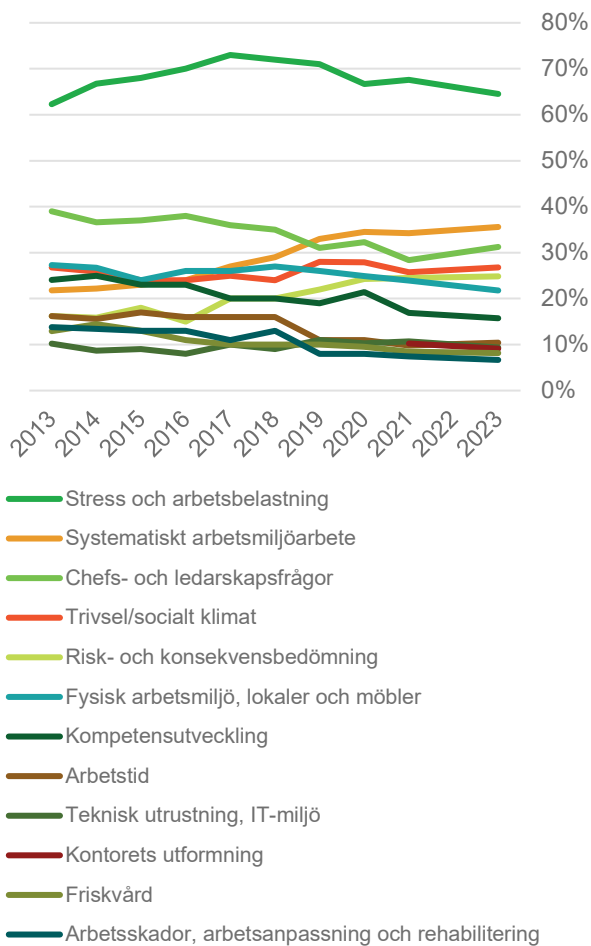
Men det är inte bara hög arbetsbelastning som ligger bakom stressen. 4 av 10 anger otydlighet i ansvar, mandat och befogenheter som orsak till stress. Nästan lika många bedömer att det är bristande ledarskap som är orsaken. Det gemensamma för dessa orsaker är att det är faktorer som är direkt eller indirekt kopplade till chefs- och ledarskapet på arbetsplatsen.

Hög arbetsbelastning samt otydligheter i ansvar, mandat och befogenheter kan också vara tecken på bristande struktur och planering i organisationen.

Viktiga frågor över tid

Från år till år är det relativt små förändringar vad gäller vilka områden arbetsmiljöombuden ser som mest angelägna att arbeta med.

Välj de tre områden som du upplever vara de mest angelägna att arbeta med på din arbetsplats.



Stress och arbetsbelastning har alltid angetts som den mest angelägna frågan men minskar sakta i angelägenhetsgrad över tid. Frågan nådde sin toppnotering 2017 och har sedan dess minskat med över 7 procentenheter till dagens 65 procent.

Systematiskt arbetsmiljöarbete gick upp till en andraplats 2019 och fortsätter en uppåtgående trend som påbörjades redan 2013. Chefs- och ledarskapsfrågor har planat ut något efter att ha haft en nedåtgående trend och ligger nu på en tredjeplats i angelägenhetsgrad.

En gemensam nämnare för de fem mest valda är en stark koppling till den psykosociala arbetsmiljön.

Frågor som rör den fysiska arbetsmiljön, teknisk utrustning, och IT-miljö är fortsatt viktiga men minskar i betydelse. Kontorets utformning tillkom som nytt alternativ 2021 och placerade sig då på ungefär samma nivå som arbetstid och den tekniska utrustningen. Det återstår att se om det kan hålla sig kvar bland de tio mest valda alternativen.

Risk- och konsekvensbedömningar ökar med 5 procentenheter medan arbetstid och rehabilitering båda minskar med 6 procentenheter sedan 2018.

Psykosocial och fysisk arbetsmiljö

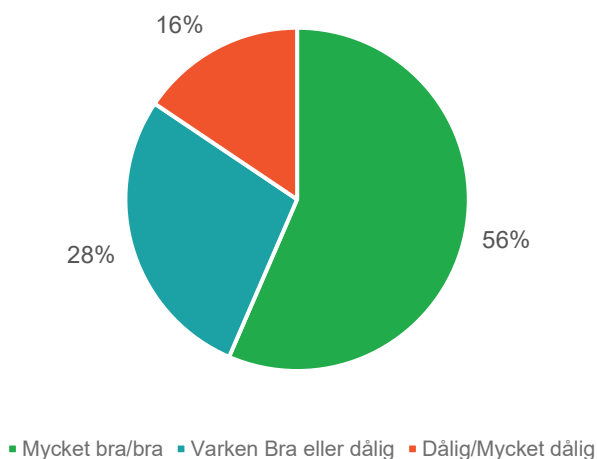
Den psykosociala arbetsmiljön förbättras

Den psykosociala arbetsmiljön bestäms av hur man organiserar, planerar och genomför arbetet samt av det sociala samspelet och stödet mellan kollegor och från chefer.

I dag talar man ofta om organisatorisk och social arbetsmiljö i stället, eftersom det fokuserar på de yttre arbetsmiljöfaktorerna. Psykosocial arbetsmiljö kan tolkas som att man fokuserar på inre faktorer som den enskilde medarbetarens mående.

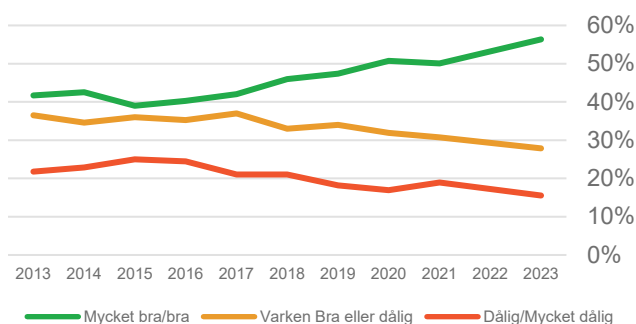
Vi har ställt samma fråga om den psykosociala arbetsmiljön i över 10 år och ser en tydligt positiv trend. I årets undersökning bedömer mer än hälften (56 procent) den psykosociala arbetsmiljön som god eller mycket god. Det är en ökning med 6 procentenheter sedan 2021.

Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



Sammanlagt har den positiva bedömningen av den psykosociala arbetsmiljön ökat med 14 procentenheter sedan 2013. Sämst bedömdes den psykosociala arbetsmiljön vara 2015, när färre än 40 procent gav den ett positivt betyg. Sedan dess har uppfattningen om den psykosociala arbetsmiljön blivit alltmer positiv.

Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats? 2013–2023



Den alltmer positiva synen kan ha sin förklaring i ett förändrat regelverk kring hur man ska arbeta med den psykosociala arbetsmiljön. 2015 kom nämligen Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), även kallade OSA-föreskrifterna. Föreskrifterna är ett komplement till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) som förtydligar hur man inkluderar organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker i det systematiska arbetsmiljöarbetet. De ger både arbetsgivare och fack konkreta verktyg för att arbeta med dessa frågor på arbetsplatsen.

Som nämndes ovan kan man se den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som ett annat begrepp för den psykosociala arbetsmiljön, men med ett annat fokus. Det är sannolikt att det ökade fokuset på de organisatoriska och sociala arbetsmiljöriskerna, tillsammans med mer konkreta verktyg, har påverkat utvecklingen i en mer positiv riktning.

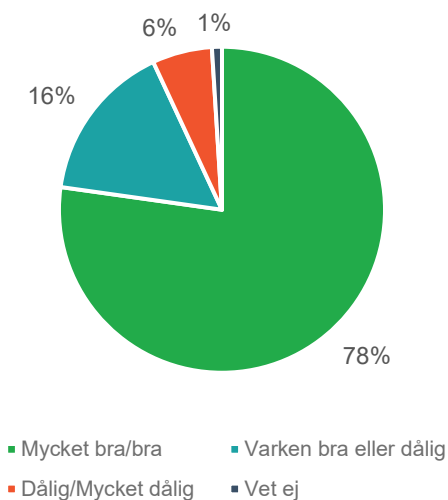
Den psykosociala arbetsmiljön bedöms i regel som sämre än den fysiska när vi gör den här undersökningen. Samtidigt är det den psykosociala arbetsmiljön som påverkar tjänstemännen mest. Det

visar på vikten av att det här arbetet även framgent prioriteras och följs upp ute på arbetsplatserna.

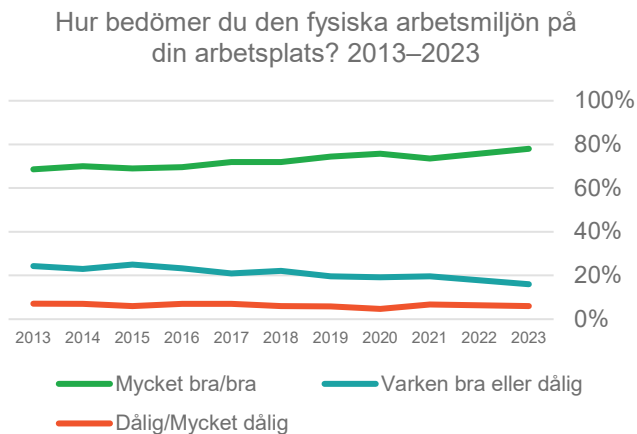
Den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljön är lokalerna vi arbetar i, verktygen vi använder, ventilation, ljud och ljus. Den fysiska arbetsmiljön påverkar inte bara våra kroppar, utan har också inverkan på förmågan att utföra kognitivt krävande arbetsuppgifter. För att undvika att vi tar skada av vår arbetsmiljö och kan utföra vårt arbete på bästa sätt är ett förebyggande arbete av stor vikt. Det kan handla om att se till att arbetsmiljön erbjuder bra utformade lokaler, möjlighet till god ergonomi, hälsosamma ljudnivåer och tillräckligt med ljus. Det kan också handla om luftkvalitet, som hur vi exponeras för kemikalier i luften och omgivningen.

Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



Av de svarande bedömer nästan 8 av 10 att den fysiska arbetsmiljön är bra eller mycket bra. Det är en ökning med 4 procentenheter sedan 2021.



Över tid har vi sett en svagt positiv trend även vad gäller den fysiska arbetsmiljön. Sedan 2013 har andelen positiva omdömen om den fysiska arbetsmiljön ökat med 9 procentenheter.

Arbets tid

Mycket övertid för tjänstemännen

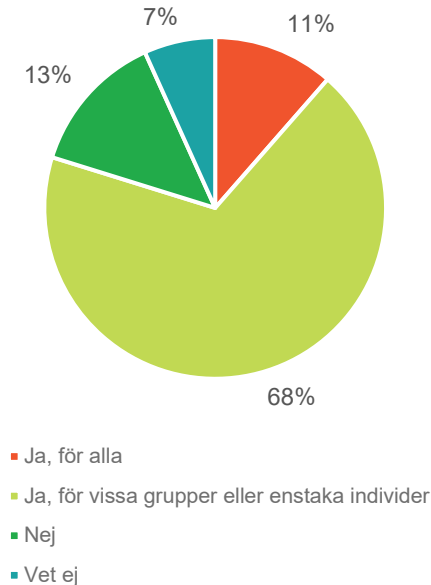
Arbets tagarens inflytande över arbetstidens längd och förläggning påverkar upplevelsen av arbetet, det psykosociala välbefinnandet och vilka risker som finns i arbetet. Även förutsägbarhet avseende arbetstidens förläggning är en viktig faktor, eftersom ett förutsägbart schema underlättar planeringen av livet utanför arbetet.

De arbetsmiljömässiga aspekterna av arbetstidens förläggning ingår tydligt i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA-föreskrifterna) ges exempel på förläggning av arbetstid som kan leda till ohälsa. Dessa är skiftarbete, arbete nattetid och möjlighet att utföra arbetsuppgifter på olika tider/platser med förväntningar om ständig närbarhet. Dessa risker behöver bedömas och hanteras och eventuella individuella anpassningar behöver göras.

Övertids- eller mertidsarbete ska enligt reglering i lag och avtal vara tillfällig och kortvarig. Övertid ska antingen vara beordrad i förväg, eller när det inte är möjligt, godkännas i efterhand. Övertid ska i regel användas när något oförutsett inträffar. Det ska inte användas för att klara av den ordinarie verksamheten.

Vi ser i vår undersökning att mer arbete behöver göras för att minska förekomsten av mer eller mindre regelbunden övertid. Av respondenterna uppger 8 av 10 att övertid/mertid förekommer varje månad eller i återkommande perioder. Återkommande användning av övertid kan vara ett tecken på underbemanning och kan i längden påverka arbetstagarnas hälsa negativt om det påverkar möjligheten till återhämtning och vila.

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



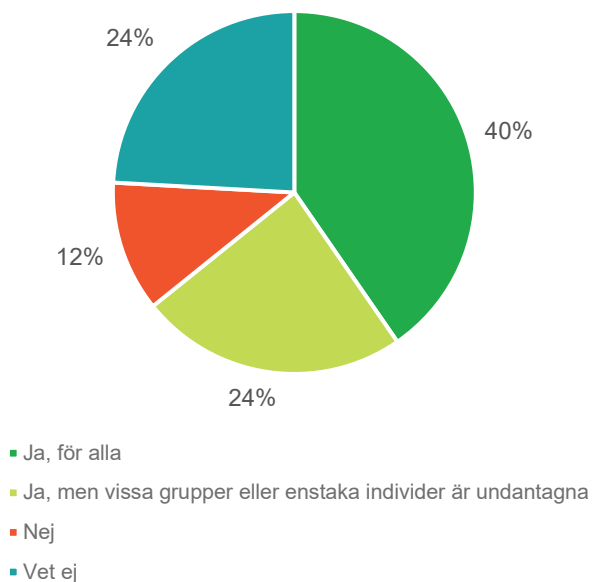
Samtidigt ser vi vissa förbättringar i denna fråga. Den andel som uppger att övertid förekommer för alla på arbetsplatsen har minskat med 4 procentenheter till 11 procent sedan förra undersökningen.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ställer krav på att arbetsgivaren för anteckningar om jourtid, mertid och övertid. I Unionens kollektivavtal ersätts oftast arbetstidslagen i sin helhet med ett arbetstidsavtal, men skyldigheten att föra anteckningar om arbetstiden kvarstår i dessa avtal.

Det förekommer att det saknas arbetstidsanteckningar när det inte utgår ekonomisk ersättning för övertid eller mertid. Syftet med anteckningarna är dock inte enbart ekonomiskt, utan de ska också användas för att följa upp och förebygga ett ohälsosamt nyttjande av övertid. Det är också en anledning till att Unionen vill teckna avtal där det finns skrivningar om tidsuppskattning och tidsrapportering när det förekommer förtroendearbetstid.

För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska lyckas och ohälsosamt nyttjande av övertid ska kunna förebyggas är det viktigt att arbetsmiljöombuden får ta del av arbetsgivarens arbetstidsanteckningar.

Förs anteckningar om övertid/jourtid/mertid enligt arbetstidslagen 11 § eller enligt kollektivavtal?



Av de svarande uppger 40 procent att man för anteckningar för alla, medan 24 procent uppger att anteckningar förs men att vissa grupper är undantagna.

Balans mellan arbete och fritid

Unionen har tidigare undersökt balansen mellan arbete och fritid bland tjänstemännen. I dessa undersökningar har det framkommit att tjänstemännen i privat sektor ofta är tillgängliga för arbete under sin fritid⁴.

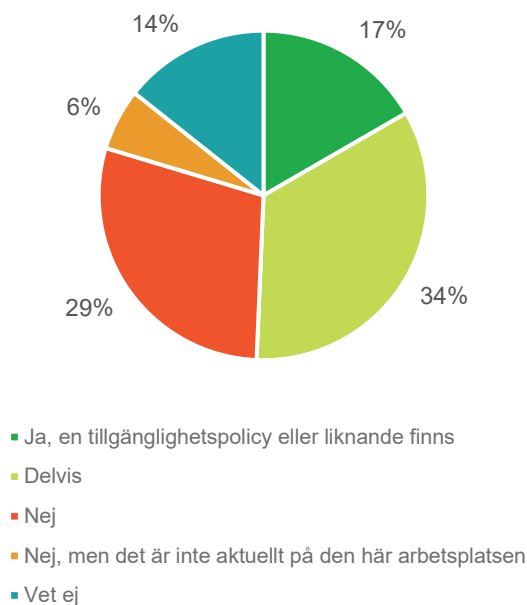
4 Unionen (2019): Stressen på jobbet ökar bland unga tjänstemän

Många tjänstemän är beredda att rycka in och arbeta, även när de inte behöver göra det. Ökade möjligheter att arbeta på distans samt normer och förväntningar kring att vara tillgänglig gör att det kan vara svårt att sätta gränser mellan privatliv och arbetsliv. Det kan också i längden påverka möjligheten till vila och återhämtning.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö lyfter särskilt fram detta som ett riskområde för hälsan. För att förebygga ohälsa blir det allt viktigare att inkludera viloperioderna och viloperiodernas kvalitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Om förväntningarna att arbeta på fritiden är ett resultat av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, är det viktigt att det finns regler och riktlinjer kring detta, till exempel en tillgänglighetspolicy.

Säkerställer arbetsgivaren att tjänstemännen inte behöver arbeta under sin fritid?



Bara 17 procent av arbetsmiljöombuden uppger att arbetsgivaren säkerställer att tjänstemännen inte behöver arbeta på sin fritid genom en tillgänglighetspolicy eller liknande. En dryg tredjedel uppger att arbetsgivaren delvis tar det ansvaret. Så många som 29

procent uppger att arbetsgivaren inte vidtar några åtgärder alls på den punkten.

Här ser vi brister i arbetsgivarnas ansvarstagande. För att skydda rätten till ledighet och möjligheten till vila och återhämtning är det bra att anta en tillgänglighetspolicy eller liknande som reglerar under vilka omständigheter och när en medarbetare får kontaktas utanför arbetstid. Det skapar tydlighet kring vad som förväntas när det gäller tjänstemännens tillgänglighet utanför arbetet.

Det säkerställer också att tjänstemännen vet att man kan räkna med att kunna nyttja sin fritid till vila och återhämtning utan avbrott. Även om fritid och återhämtning kan fungera utan policyer, kan avsaknaden av sådana leda till osäkerhet och godtycklighet kring hur det säkerställs att tjänstemännen kan nyttja sin rätt till fritid.

Distansarbete

Under 2020 när covid-19 spreds i världen och allt fler började arbeta hemifrån för att minska risken att sprida smitta förändrades arbetslivet. Vad som till en början såg ut som en kortvarig förändring ledde till nya erfarenheter och arbetssätt. Under pandemin var hemarbetet en påtvingad nödvändighet, men när restriktionerna lyftes började man i stället prata om distansarbete som det nya normala.

Många har upplevt fördelarna med att kunna sitta hemma och jobba och förväntar sig att i större utsträckning kunna påverka var man arbetar. Samtidigt förändras inte ansvaret för arbetsmiljön bara för att arbetstagarna jobbar på distans. Men förutsättningarna för det systematiska arbetsmiljöarbetet förändras och arbetsgivaren kan behöva hantera helt nya risker.

I denna undersökning har vi ställt fördjupande frågor om distansarbete och om kontorets betydelse. I detta avsnitt ingår också resultat från en medlemsundersökning om distansarbete som genomfördes under hösten 2023.⁵

5 Undersökningen genomfördes under september–oktober 2023. Den skickades till ett slumpmässigt urval om 10 000 yrkesverksamma medlemmar. Svarsfrekvensen var 20,1 procent.

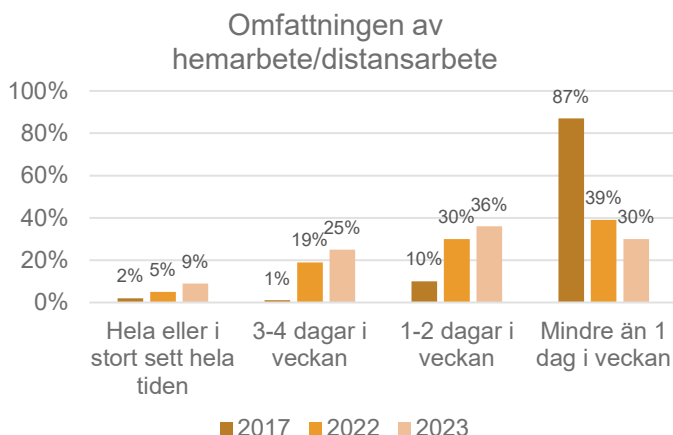
Distansarbetet ökar i omfattning

För att få en uppfattning om distansarbetets omfattning frågade vi arbetsmiljöombuden i hur stor omfattning tjänstemännen i deras skyddsområde har arbetsuppgifter som går att utföra på distans. Nästan var tredje arbetsmiljöombud har ett skyddsområde där tjänstemännen kan utföra sina arbetsuppgifter på distans i mer eller mindre obegränsad omfattning.



Två femtedelar uppger att tjänstemännen i deras skyddsområde har arbetsuppgifter som gör att en del av arbetsveckan regelbundet går att förlägga på distans. Dessa grupper har dock fortfarande behov av att arbeta på plats. En femtedel uppger att det finns arbetsuppgifter som kan utföras på distans men att det saknas regelbundenhet. Endast 8 procent svarar att det saknas sådana arbetsuppgifter helt i deras skyddsområde.

Det finns en tydlig trend mot en ökad omfattning av distansarbete bland Unionens medlemmar. Tabellen nedan är en sammanställning som visar utvecklingen över tid. Siffrorna bygger på tre olika undersökningar, med något olika målgrupper och frågeställningar⁶, men vi bedömer att jämförelsen ändå är meningsfull.



I SCB:s arbetsmiljöundersökning från 2017 uppgav 13 procent av de privatanställda tjänstemännen att de arbetar hemifrån en dag i veckan eller mer. Sex år och en pandemi senare uppger hela 70 procent av Unionens medlemmar att de arbetar på distans en dag i veckan eller mer. Både andelen tjänstemän som arbetar på distans och omfattningen av distansarbete per arbetstagare har ökat.

Viktigt att poängtera är att utvecklingen åren efter pandemin pekar mot mer distansarbete, inte mindre som man kanske skulle

6 SCB (privatanställda tjänstemän), fråga: **Hur stor del av din ordinarie arbetstid arbetar du vanligtvis i hemmet?** Svarsalternativ: *Hela eller i stort sett hela arbetsveckan (2 %), 3-4 dagar per vecka (1 %), 1-2 dagar per vecka (10 %), Några timmar per vecka (38 %), Arbetar inte hemma (49 %).*

Unionen/Novus (privatanställda tjänstemän), fråga: **I hur stor omfattning kommer du att arbeta på distans?** Svarsalternativ: *0 dagar per vecka/då och då (39 %), 1 dag per vecka (10 %), 2 dagar per vecka (20 %), 3 dagar per vecka (13 %), 4 dagar per vecka (6 %), 5 dagar per vecka (5 %).*

Unionen medlemsundersökning, fråga: **Hur stor del av din ordinarie arbetstid arbetar du vanligtvis på distans i dagsläget?** Svarsalternativ: *0 dagar i veckan/då och då (30 %), 1 dag i veckan (13 %), 2 dagar i veckan (23 %), 3 dagar i veckan (16 %), 4 dagar i veckan (9 %), 5 dagar i veckan (9 %).*

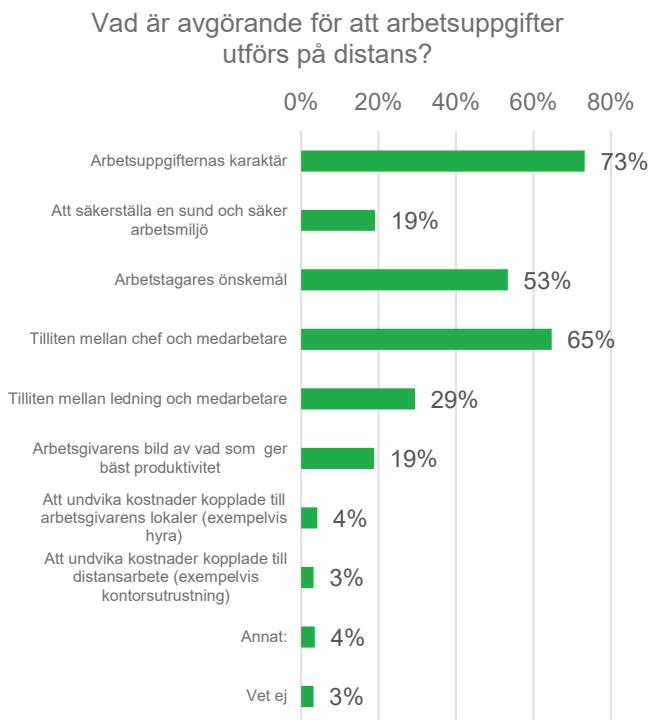
förvänta sig om det hade skett en återgång till ett slags normalläge som rådde före pandemin.

Jämför vi medlemmarnas svar om omfattningen av distansarbete med arbetsmiljöombudens svar om i vilken omfattning arbetsuppgifterna går att utföra på distans, kan vi kanske ana att fler tjänstemän befinner sig på kontoren än vad man skulle kunna förvänta sig om det enbart var arbetsuppgifternas karaktär som var den avgörande faktorn.

Det är 9 procent av medlemmarna som uppger att de arbetar på distans i stort sett hela tiden. Samtidigt uppger nästan en tredjedel av arbetsmiljöombuden att arbetsuppgifterna i deras skyddsområde går att utföra på distans i stor eller obegränsad omfattning.

Siffrorna är inte helt jämförbara och man ska inte läsa in alltför mycket i jämförelsen. Skälen till det är att svarsalternativen skiljer sig åt, att svarsunderlagen är olika och att ett skyddsområde kan variera stort i omfattning.

Vi bad därför arbetsmiljöombuden markera de alternativ de ansåg var avgörande för att arbetsuppgifter utförs på distans.



Den mest avgörande faktorn för om arbetet utförs på distans anses föga förvånande vara arbetsuppgiftens karaktär. Jobbar du på ett apotek eller på ett laboratorium är det svårare eller rent av omöjligt att utföra arbetsuppgifterna på distans. En person som jobbar med kundsupport eller som säljare kan ha lättare att utföra sina arbetsuppgifter på distans.

65 procent uppger att det är tilliten mellan chefen och medarbetaren som är avgörande för om en arbetsuppgift kan genomföras på distans. Tillit mellan chef och medarbetare bygger på en fungerande arbetsrelation med tydliga förväntningar och krav. Chefen måste ha tillit till att medarbetaren kan prioritera och utföra sina uppgifter utan direkt översyn, samtidigt som medarbetaren måste kunna lita på att få stöd i att utföra sina arbetsuppgifter även om hen inte är på plats.

Den tredje viktigaste faktorn med 53 procent är arbetstagarens önskemål. Vid drygt hälften av arbetsmiljöombudens skyddsområden har arbetstagarna möjlighet att själva påverka om arbetet går att utföra på distans.

Viktigt för tjänstemännen att kunna arbeta på distans

När vi frågar medlemmarna uppger nästan nio av tio att det är viktigt att kunna arbeta på distans och nästan sju av tio säger att de skulle tacka nej till en anställning där möjligheten att helt eller delvis arbeta på distans saknas.

Det är nästan fyra av tio tjänstemän som uppger att de skulle vilja arbeta mer på distans än vad de gör i dagsläget. Av dessa uppger drygt hälften att arbetsgivaren har begränsat möjligheten till distansarbete så att de inte får göra det och drygt en fjärdedel säger att den närmaste chefen ogillar att man arbetar på distans.

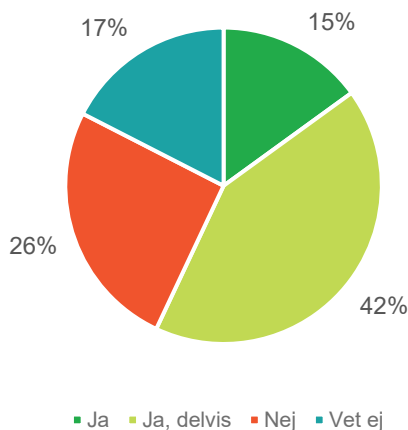
Det finns även andra faktorer som påverkar i vilken utsträckning Unionens medlemmar arbetar på distans. En viktig faktor är närheten till kontoret. Ju närmare kontoret man bor desto fler dagar i veckan tillbringar man på kontoret.

Väldigt få arbetsmiljöombud uppger att det är arbetsgivarens vilja att undvika kostnader för lokaler eller utrustning som är avgörande för distansarbete.

Utmaningar för arbetsmiljöarbetet

Något som blir svårare att kontrollera när arbete utförs på distans är arbetsmiljön. Även när arbetet utförs på annan plats än den ordinarie arbetsplatsen har arbetsgivaren det fulla ansvaret för att säkerställa en god arbetsmiljö.

Har arbetsgivaren vidtagit åtgärder för att säkra arbetsmiljön för de medarbetare som arbetar på distans?



57 procent av arbetsmiljöombuden uppger att arbetsgivaren har vidtagit åtgärder för att säkra arbetsmiljön för de medarbetare som arbetar på distans.

Enligt fritextsvaren erbjuder flera arbetsgivare hemmakontorspaketet i form av skrivbord, stol, skärm och tangentbord eller någon kombination av detta. Vissa har också fått uppvisa foto på sin arbetsplats hemma för godkännande. Andra får själva ansvara för utrustning och får jobba hemifrån "på egen risk".

Det förekommer också att arbetstagare får skriva under att man är nöjd med arbetsmiljön hemma, som ett sätt för arbetsgivaren att friskriva sig från ansvar. Sådana skrivningar är dock inte juridiskt giltiga och borde inte förekomma. Arbetsgivaren kan inte avtala bort eller på annat sätt friskriva sig från arbetsmiljöansvaret, trots att arbetet sker på distans.

Vår medlemsundersökning bekräftar delvis den här bilden. Drygt 60 procent av tjänstemännen som arbetar minst en dag i veckan på

distans uppger att de erbjudits datorskärm, mus eller tangentbord för att kunna arbeta på distans. Sämre är det med kontorsmöbler som höj- och sänkbart skrivbord och justerbara kontorsstolar. 19 respektive 28 procent har erbjudits detta.

Det är lite bättre för dem som arbetar på distans fem dagar i veckan, men även här finns det brister. Det är 75 procent av dessa tjänstemän som uppger att de erbjudits datorskärm och 81 som erbjudits mus och tangentbord. De som erbjudits skrivbord stiger här till 30 procent och de som erbjudits kontorsstol stiger till 41 procent.

Det verkar vara vanligare att arbetsgivarna erbjuder teknisk utrustning som åtgärd för att säkra arbetsmiljön, medan ergonomiska kontorsmöbler, erbjuds mer sällan.

Så många som 17 procent av arbetsmiljöombuden vet inte om arbetsgivaren har vidtagit åtgärder för att säkra arbetsmiljön vid distansarbete. Exakt vad det beror på är svårt att svara på. Åtgärderna kan ha införts för hela organisationen i en annan del av organisationen än arbetsmiljöombudens skyddsområde.

En dryg fjärdedel av arbetsmiljöombuden uppger att arbetsgivaren inte har vidtagit några åtgärder för att säkra arbetsmiljön vid distansarbete. Det kan delvis bero på att distansarbete i den omfattning som uppstod i samband med coronapandemin fortfarande uppfattas som något nytt som håller på att utvecklas.

Våra undersökningar pekar på att distansarbetet har ökat i omfattning, trots den omtalade återgången till kontoret efter pandemin. Förväntan från arbetstagarna är att distansarbetet är här för att stanna. Därmed växer behoven av att säkerställa en god arbetsmiljö och att säkerställa arbetstagarnas möjlighet till återhämtning, vila och fritid.

Att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar blir då allt viktigare. Särskilt när allt fler tjänstemän utför arbetet i en individualiserad heterogen arbetsmiljö. Det kan vara i hemmet eller på andra sätt utanför en klart avgränsad arbetsmiljö, som ett fast kontor, under arbetsgivarens kontroll.

Distansarbete i allmänhet och hemarbete i synnerhet behöver i högre grad ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att en dryg sjättedel av arbetsmiljöombuden inte vet vilka åtgärder, om några, som har vidtagits av arbetsgivaren för att säkra arbetsmiljön vid distansarbete talar för detta.

Integritet

Möjligheterna till kontroll och dold övervakning har aldrig varit så stora som i dag. Unionen har tidigare lyft problematiken med detta i våra rapporter *Privata spår i jobbmobil* (2021) och *Total data-kontroll på jobbet* (2022).

Arbetsgivarna erbjuder i dag ofta uppkopplade arbetsverktyg som bärbara datorer och smarta mobiltelefoner med insikt om att dessa kommer att användas i privata syften utanför arbetet. Arbetstagar-nas privata användning lämnar digitala spår som ökar risken för att deras integritet kränks. I vår rapport från 2021 uppgav endast 25 procent av respondenterna att de hade god kännedom om hur arbetsgivaren hanterade digitala spår som surfhistorik, geografisk information, cookies och dylikt.

Samtidigt har det under de senaste åren rapporterats i media att arbetsgivare allt oftare kontrollerar medarbetarna digitalt, kräver att jobbsökande visar upp registerutdrag⁷ och genomför andra typer av bakgrundskontroller. Dessa kontroller skulle tidigare ha varit förbehållna nyckelpositioner eller tjänster med känsliga arbetsupp-gifter. Det kunde exempelvis gälla personer med budgetansvar eller personer som jobbar med skyddsobjekt, men nu utförs kontrol-lerna i stället mer eller mindre rutinmässigt.

Därför har vi i år valt att ställa frågor till arbetsmiljöombuden med koppling till arbetsgivarens kontroll av de anställda och de anställ-das integritet.

Stor osäkerhet kring digital övervakning

De digitala verktyg som används i arbetet är en del av den digitala arbetsmiljön. Risker med dessa ska också föregås av samverkan med arbetsmiljöombuden. Fysiska aspekter av den digitala arbetsmiljön som programvarornas gränssnitt och arbetsredskapens kvalitet är ofta lättare att hantera ur arbetsmiljösynpunkt än de

7 Endast den person det gäller kan göra registerutdrag om sig själv.

organisatoriska och sociala aspekterna. Vi lyfter problemen med algoritmstyrd eller datadriven arbetsledning i vår rapport från 2022.

Med hjälp av dagens digitala arbetsverktyg kan arbetsgivaren övervaka de anställda på olika mer eller mindre uppenbara sätt. Risken finns att sådan övervakning, om den sker, utgör intrång i arbetstagarens integritet.

Arbetsgivare som vill behandla arbetstagares personuppgifter måste ha det som i dataskyddslagen kallas berättigat intresse. Det kan vara personuppgifter som är nödvändiga för att arbetsgivaren ska kunna följa lagar, kollektivavtal och andra avtal.

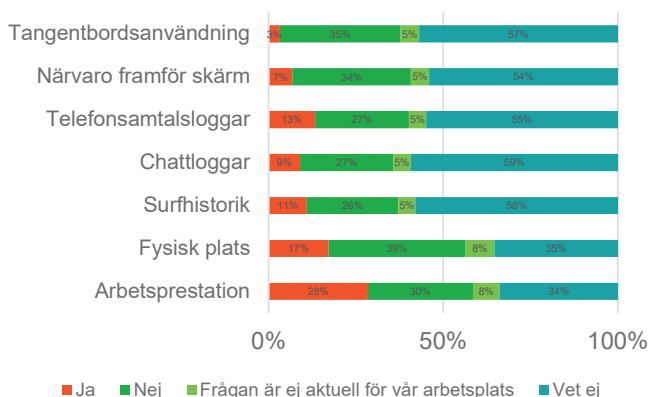
Berättigat intresse gör inte att man kan bortse från de mänskliga rättigheter som följer av Europakonventionen och den europeiska sociala stadgan. Arbetstagarnas rätt till privatliv begränsar arbetsgivarens rätt att ta del av sådant som är privat, men också i viss mån kommunikation mellan kollegor.

Det är en rättighet att, inom vissa gränser, få vara ifred även under arbetstid. Arbetsgivaren får inte övervaka och kontrollera i förebyggande syfte för säkerhets skull eller av misstänksamhet.

Vetskapen eller misstanken om att man är övervakad har inverkan på hur de flesta människor beter sig, hur de mår och hur de kommunicerar. Därför är det viktigt att samverka kring riskerna när man ska införa nya datorsystem. Arbetsgivaren behöver också vara tydlig med hur man samlar in och använder data om arbetstagarna.

Vi frågade arbetsmiljöombuden om arbetsgivaren använder digitala verktyg för att kontrollera medarbetarna på olika sätt.

Använder arbetsgivaren digitala verktyg för att kontrollera:



Det verkar vara relativt ovanligt att arbetsgivare kontrollerar närvaro framför skärm eller tangentbordsanvändning. Det är färre än var tionde arbetsmiljöombud som svarar att detta sker, samtidigt som mer än en tredjedel svarar att det inte sker.

Det är lite vanligare att arbetsgivare kontrollerar kommunikation via telefonsamtalsloggar, chattloggar och surfhistorik. Omkring en av tio uppger att arbetsgivaren kontrollerar detta. Det är också färre, lite mer än var fjärde, som säger att det inte sker. Kontroll av dessa saker kan vara lite mer arbetsuppgiftsnära, särskilt om man jobbar med kundkontakter eller ärendehandläggning av olika slag. Kvantitativa mål som handläggningstid eller mängd är också lättare att koppla till dessa. Kontroll av chatthistorik kan också användas för att kontrollera önskade beteenden hos arbetstagaren.

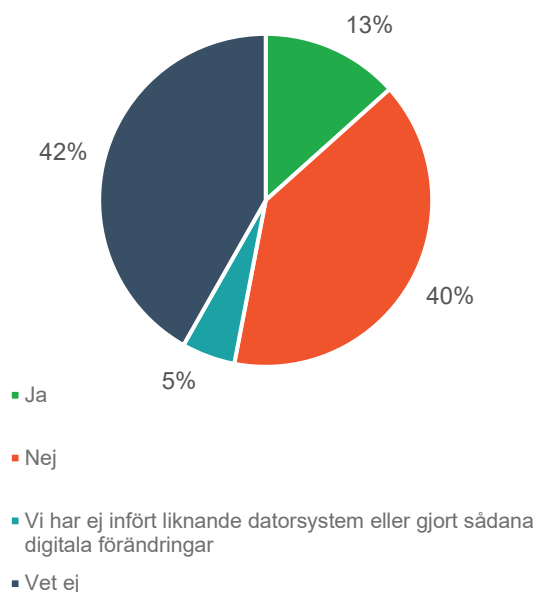
Vanligast är att kontrollera fysisk plats och arbetsprestation rent generellt. 17 procent av arbetsmiljöombuden uppger att arbetsgivaren kontrollerar fysisk plats och 28 procent uppger att man kontrollerar arbetsprestationen.

Det som framför allt sticker ut i vår undersökning är att så få arbetsmiljöombud vet om det sker övervakning och kontroll med hjälp av digitala verktyg. Nästan tre av fem uppger att man inte vet om arbetsgivaren använder digitala verktyg för att kontrollera skärmnärvaro eller kommunikation. Mer än en tredjedel uppger

att man inte vet om man kontrollerar fysisk position eller generell arbetsprestation.

Flera uppger att möjligheten finns i de digitala verktyg man arbetar med men att de är osäkra på om det sker. Det är också en typ av övervakning som kan vara svår att upptäcka för den övervakade individen. Det kan vara en indikation på att arbetsgivarna inte informerar de anställda i tillräcklig mån om hur verktygen används och att det saknas tydliga policyer för hur integritetskänsliga uppgifter används och behandlas på arbetsplatsen. Det kan också vara så att arbetsgivarna inte ser det som en fråga som de behöver informera om, samverka kring eller riskbedöma, trots att det finns tydliga krav på detta.

Har arbetsgivaren gjort riskbedömning med skyddsorganisationen innan införandet av nya datorsystem såsom Teams, Slack, OneNote, eller inför andra betydande digitala förändringar?



När vi frågade arbetsmiljöombuden om arbetsgivaren har gjort riskbedömningar tillsammans med skyddsorganisationen inför att nya datorsystem införts eller andra betydande digitala förändringar uppger så många som fyra av tio att det inte har skett. Endast omkring en av tio svarade att så hade skett.

Orsakerna som uppges är att detta är styrt från central nivå eller från moderbolaget utomlands. Andra uppger också att arbetsgivaren skyller på leverantören av mjukvaran när förändringar sker och att man själv saknar kontroll över vilka funktioner som läggs till eller tas bort.

Även här finns en stor osäkerhet kring hur det går till när nya system införs. Drygt fyra av tio uppger att man inte vet om riskbedömningar har gjorts. Detta kan delvis förklaras av att riskbedömningen inte sker på den nivå i organisationen där de svarande arbetsmiljöombuden befinner sig. Sammantaget pekar dock våra resultat på att det finns ett stort behov av bättre dialog och samverkan när nya digitala verktyg införs på arbetsplatsen.

Övervakning som tidigare krävde särskild programvara eller verktyg är nu inbyggd i våra vanligaste arbetsverktyg som ordbehandlare, digitala kalendrar och smarta telefoner. Dessa funktioner har blivit alltså närvarande tack vare den nytta de erbjuder vad gäller planering, kvalitetskontroll och kostnadsbesparingar.

Övervakningen blir inte uppenbar för slutanvändarna, varken arbetstagarna eller cheferna. Utvecklingen som lett till ökad möjlighet till digital övervakning i arbetet har gått snabbt och främst drivits fram av marknadskrafter snarare än av arbetsmiljö- eller integritetsskäl. Varken arbetsgivare eller fackliga parter har hunnit med att fundera över övervakningens utbredning eller konsekvenser för den personliga integriteten eller arbetsmiljön.

Bättre samverkan nödvändig

Från lagstiftarnas håll har man länge försökt reglera behandlingen av anställdas personuppgifter och övervakning av anställda på olika sätt. Det har dock skett utspritt genom olika lagar och föreskrifter. Därför blir det svårt att överblicka om man inte vet vad man letar efter eller hur det hänger ihop.

I första hand regleras detta i den europeiska dataskyddsförordningen. Förordningen gäller oavsett nationell lagstiftning och ger utrymme att fastställa strängare reglering i nationell lag och

kollektivavtal för att säkra arbetstagares berättigade intressen, mänskliga värdighet och grundläggande rättigheter, särskilt vid rekrytering.⁸

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbete vid bildskärm 10 § anger att medarbetare måste informeras om datorsystem som används för kvalitativ och kvantitativ kontroll av arbetsinsatsen. De allmänna råden till paragrafen lyfter att den ökade kontroll som möjliggörs av datorsystem i arbetslivet kan upplevas som integritetskränkande och öka den psykiska belastningen om det sker utan vetskap. De lyfter också att det inte är förenligt med god psykisk och social arbetsmiljö att använda uppgifter om anställda på ett sådant sätt att den personliga integriteten kränks.⁹

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete 3 § framgår tydligt att alla psykologiska och sociala arbetsförhållanden som har betydelse för arbetsmiljön ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det kan, som vi tidigare nämnt, finnas berättigat intresse för en arbetsgivare att kontrollera, övervaka och samla in uppgifter om sina anställda. Syftet måste dock klart framgå och vara motiverat av verksamhetens krav och får inte vara mer långtgående än nödvändigt.

Arbetsmarknadens parter bör samarbeta mer kring frågor som rör digital övervakning och den personliga integriteten för arbetstagare. Det behövs också mer samverkan kring nya datorsystem ur ett arbetsmiljö- och integritetsperspektiv innan systemen införs.

8 Förordning 2016/679 artikel 88

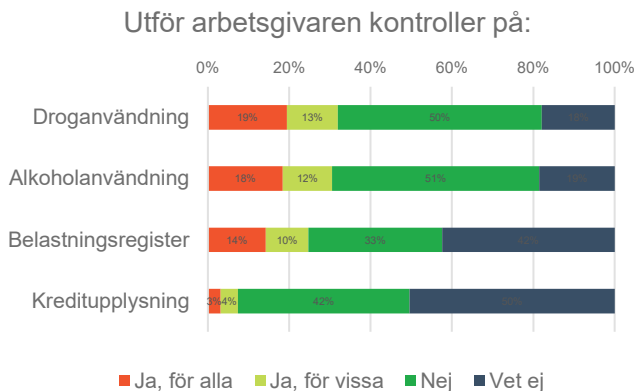
9 Arbete vid bildskärm (AFS 1998:5)

Bakgrunds- och beteendekontroller

Bakgrunds- och beteendekontroller används i allt större utsträckning vid rekryteringar. Det kan vara motiverat utifrån arbetets natur eller det ansvar som tjänsten innebär. Samtidigt kan dessa kontroller innebära stora integritetsintrång.

Det kan också vara motiverat för arbetsgivaren att hantera känsliga personuppgifter för att kunna fullgöra de skyldigheter denne har gentemot arbetstagaren. Till exempel är arbetsgivaren skyldig att hantera uppgifter om alkohol- och narkotikamissbruk i syfte att aktivt förebygga ohälsa och erbjuda möjlighet till rehabilitering.

Det är i regel inte otillåtet att be att få se ett utdrag ur belastningsregistret eller göra en kreditupplysning vid rekrytering eller att fråga om brott som den sökande begått. Det i sig är inte att räkna som behandling av personuppgifter enligt Integritetsskyddsmyndigheten. Det är däremot ett problem om dessa uppgifter sparas eller behandlas av arbetsgivaren på något sätt. Det kan också vara problematiskt att be om den arbetssökandes medgivande att behandla dessa uppgifter, eftersom den sökande kan känna sig tvingad att ge sitt samtycke. Det är därför bättre att ha annan rättslig grund för att hantera dessa uppgifter, till exempel en intresseavvägning eller ett allmänt intresse.



Av arbetsmiljöombuden uppger hälften att det inte förekommer kontroller av alkoholkonsumtion eller annan droganvändning. Nästan en femtedel anger att alla testas för både droger och alkohol, medan 13 procent respektive 12 procent uppger att endast vissa medarbetare testas för droger respektive alkohol.

Många uppger att testerna utförs slumpvis för alkohol eller droger med jämna mellanrum eller att möjligheten att utföra tester finns enligt företagets policy kring alkohol och droger. Andra uppger att det förekommer vid nyanställning.

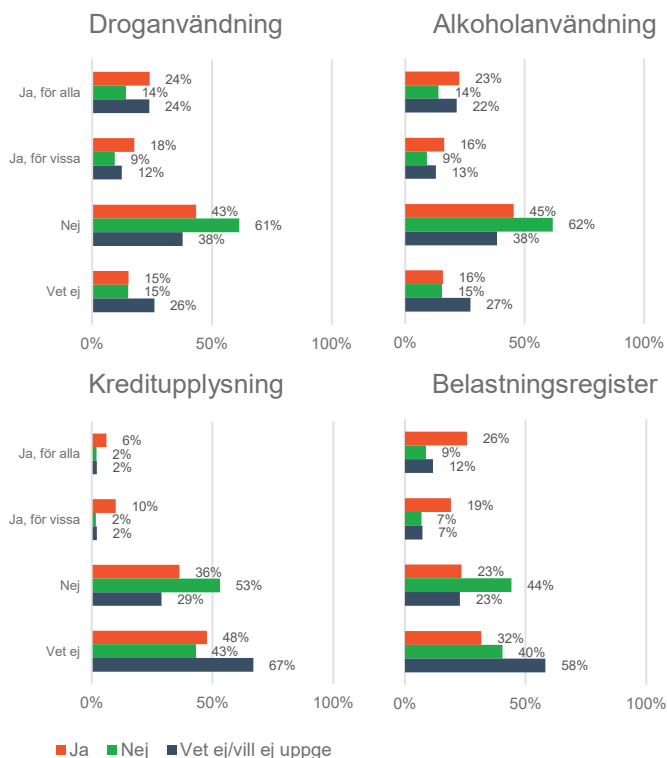
Arbetsmiljöombuden verkar ha mindre insyn i kontroller av kreditvärdighet och belastningsregistret. 50 procent av respondenterna vet inte om man gör kreditkontroller och 42 procent vet inte om man begär ut utdrag ur belastningsregistret. En anledning till det kan vara att det oftast inte är arbetsmiljöombudet som är den fackliga parten vid nyanställning, ett tillfälle då många av dessa kontroller genomförs.

33 procent svarar att det inte genomförs kontroller av belastningsregistret och 42 procent svarar att det inte görs kreditupplysning.

En förklaring till att arbetsgivaren genomför tester och bakgrundskontroller kan vara att det förekommer säkerhetsklassade arbetsuppgifter på arbetsplatsen.¹⁰ Vi frågade arbetsmiljöombuden om det förekom säkerhetsklassade arbetsuppgifter på deras arbetsplats och jämförde svaren med frågan ovan om arbetsgivaren genomförde kontroller i register eller med hjälp av prover.

¹⁰ Exempelvis verksamheter som är av betydelse för samhällets säkerhet mot spioneri, sabotage och terrorism.

Förekomsten av säkerhetsklassade arbetsuppgifter fördelad på hur man svarade om kontroller av



De olikfärgade staplarna i diagrammen ovan visar hur man svarade på förekomsten av säkerhetsklassade arbetsuppgifter på arbetsplatsen, medan de olika grupperingarna visar hur man svarade på om det förekommer olika typer av kontroller. Det är tydligt att det är vanligare med olika typer av kontroller på arbetsplatser där det förekommer säkerhetsklassade arbetsuppgifter.

Av dem som svarade ja på förekomsten av säkerhetsklassade arbetsuppgifter var det 39 procent som svarade att det förekom kontroll av alkoholkonsumtion för alla eller vissa grupper, 42 procent att det förekom kontroll av droganvändning för alla eller vissa grupper. Tittar man på samma grupp när det gäller bakgrundskontroller ser vi att 45 procent uppger att man gör kontroller i belastningsregistret för alla eller vissa grupper.

Det är överlag vanligare att man svarar nej på att dessa kontroller utförs på arbetsplatser där det inte förekommer säkerhetsklassade arbetsuppgifter.

Det är också vanligare att arbetsmiljöombuden svarar ja på att det utförs kontroller av drog- och alkoholanvändning än bakgrundskontroller på arbetsplatser där säkerhetsklassade arbetsuppgifter saknas. Det kan bero på att det finns en ren arbetsmiljömässig koppling till dessa kontroller och att arbetsgivarna har ett särskilt ansvar att förebygga problem med alkohol och narkotika.

Arbetsgivaren och arbetsmiljön

Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för att arbetsmiljön är god samt att risker för liv och hälsa i arbetsmiljön förebyggs. I praktiken fördelas ansvaret oftast på arbetsgivarens representanter i organisationen. Det är alltså chefer och arbetsledare som får uppgiften att säkerställa att arbetsmiljömålen uppnås i verksamheten.

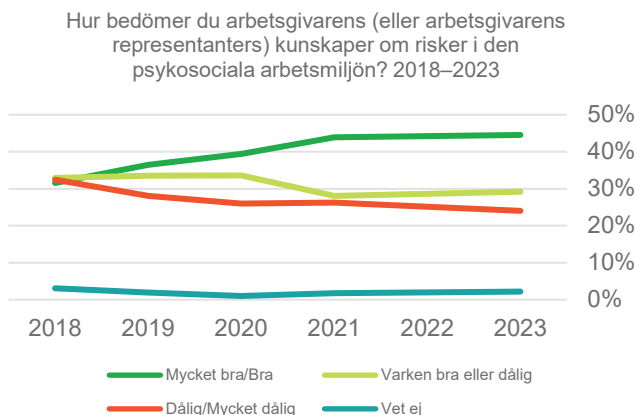
För att ansvaret ska anses vara fördelat måste de chefer och arbetsledare som får uppgifterna också ha de befogenheter, de resurser och den kompetens som krävs för att genomföra dem.

Arbetsgivaren ska också säkerställa att arbetstagarna är medvetna om arbetsmiljörisker i arbetet och att det finns tillräckliga kunskaper för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Krav på att dessa kunskaper finns hos arbetsgivaren specificeras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

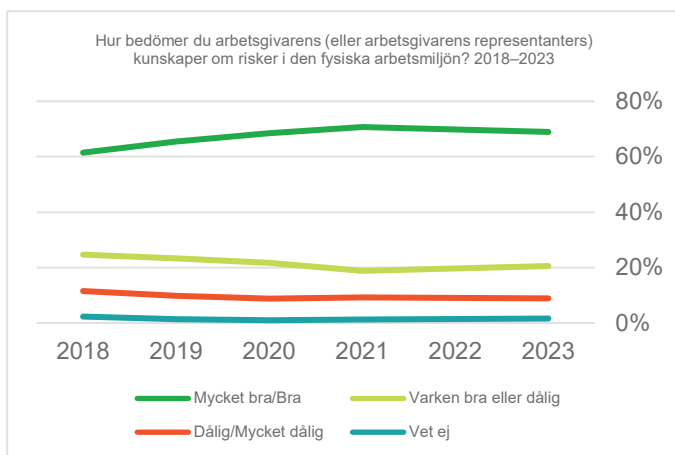
Kunskaper om arbetsmiljön

Andelen arbetsmiljöombud som anser att arbetsgivaren och dess representanter har bra eller mycket bra kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön är 45 procent. Andelen som anser att kunskaperna är dåliga eller mycket dåliga är 24 procent. Det innebär att nästan vart fjärde arbetsmiljöombud anser att



arbetsgivarens kunskaper om riskerna i den psykosociala arbetsmiljön är otillräckliga.

Över tid har det funnits en positiv utveckling i denna fråga. Sedan 2018 har andelen som tycker att kunskaperna är bra eller mycket bra ökat med 13 procentenheter. I år ser vi dock mycket små förändringar i jämförelse med den senaste undersökningen som genomfördes för två år sedan (2021). Vi behöver noggrant bevaka att utvecklingen i denna fråga inte stannat av.



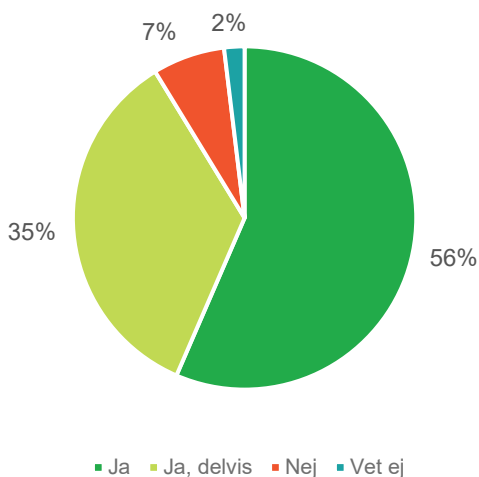
I årets undersökning är det 69 procent av arbetsmiljöombuden som svarar att kunskaperna om riskerna i den fysiska arbetsmiljön är bra eller mycket bra. De som tycker att arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig är 9 procent. Det är en mycket liten förändring jämfört med de senaste tre mätningarna.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (ibland förkortat SAM) är den modell som arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna ska bedrivas utifrån, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter med samma namn.

Modellen bygger på att man löpande undersöker, riskbedömer, åtgärdar och kontrollerar alla arbetsmiljöförhållanden på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön och att arbetsmiljölagen efterlevs, men samtidigt ska arbetsmiljöarbetet bedrivas i samverkan med arbetstagarna och arbetsmiljöombuden.

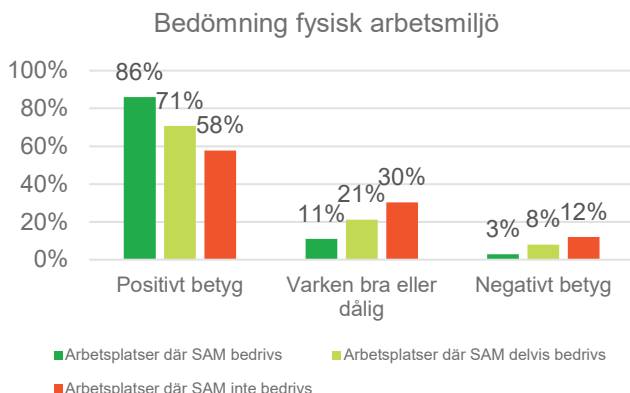
Bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete
på din arbetsplats?



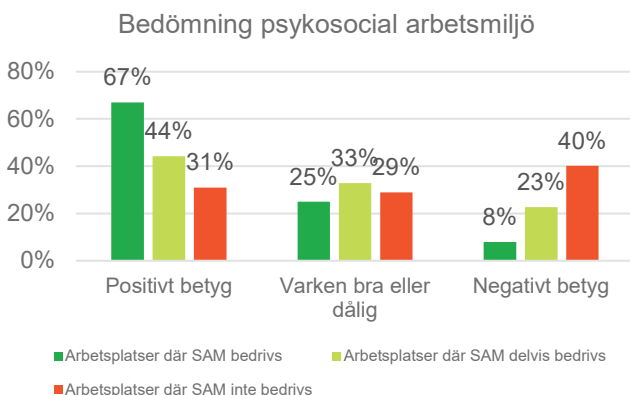
Mer än hälften, 56 procent, av arbetsmiljöombuden svarar att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats. 35 procent svarar att ett sådant arbete delvis bedrivs. Det innebär att 91 procent svarar att det bedrivs någon form av systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats.

Systematiskt arbetsmiljöarbete förbättrar arbetsmiljön

Vi har i tidigare arbetsmiljöbarometrar visat på samvariationen mellan förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete och hur arbetsmiljöombuden betygsätter den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Där systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs är sannolikheten större för ett positivt betyg till arbetsmiljön.



2023 tilldelas den fysiska arbetsmiljön positiva betyg av 86 procent av arbetsmiljöombuden på arbetsplatser där det bedrivs systematiskt arbetsmiljöarbete. Samma andel för arbetsplatser där sådant arbete inte bedrivs är 58 procent. 12 procent av arbetsmiljöombuden på arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete saknas ger negativa betyg. Det är fyra gånger så många som på arbetsplatser där det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

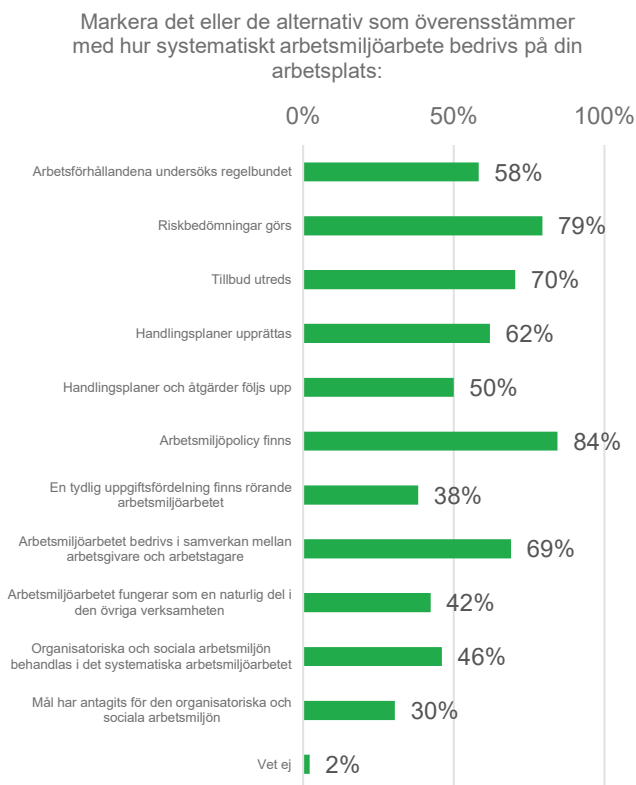


Samvariationen är ännu tydligare när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. På de arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs får den psykosociala arbetsmiljön positiva betyg av 67 procent av de svarande, medan motsvarande andel för de arbetsplatser som saknar systematiskt arbetsmiljöarbete är 31 procent.

Det negativa förhållandet är ännu starkare. Det är nämligen fem gånger så vanligt att man har gett en negativ bedömning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete saknas.

Innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

De arbetsmiljöombud som har svarat att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen har även fått svara på en följdfråga om innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.



Av dessa uppger 84 procent att en arbetsmiljöpolicy finns, 79 procent att riskbedömningar görs, 70 procent att tillbud utreds och 69 procent att arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan.

Endast 46 procent av arbetsmiljöombuden uppger att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlas i det systematiska arbetsmiljöarbetet och endast 30 procent uppger att mål antagits för densamma.

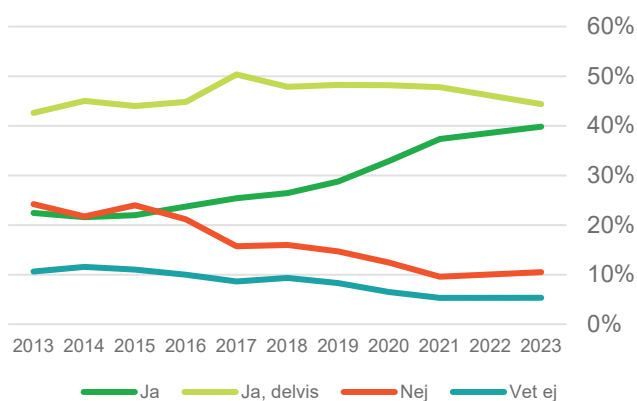
Riskbedömningar

Riskbedömning är ett av de viktigaste inslagen i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En riskbedömning ska göras både innan beslut fattas om ändringar som påverkar verksamheten och vid löpande undersökningar av arbetsmiljön.

I en riskbedömning kartläggs konsekvenser av beslut som innebär risk för ohälsa eller olycksfall. Om sådana konsekvenser upptäcks ska arbetsgivaren förebygga eller åtgärda dem innan besluten genomförs. Är konsekvenserna för svåra och långtgående kan arbetsgivaren vara tvungen att avstå från att genomföra förändringen.

En bra riskbedömning leder till att negativa konsekvenser av beslut och förändringar kan förebyggas och åtgärdas. De är därför väl använda resurser för företag och organisationer.

Genomförs det riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på din arbetsplats? 2013–2023

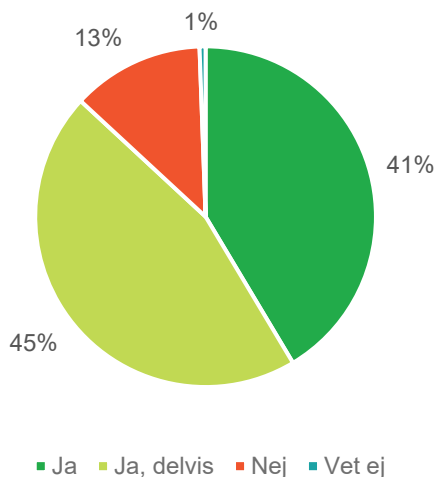


40 procent av arbetsmiljöombuden uppger att det genomförs riskbedömningar ur ett arbetsmiljöperspektiv inför planerade förändringar på arbetsplatsen, 44 procent svarar att det delvis genomförs riskbedömningar och 10 procent uppger att det inte genomförs några riskbedömningar.

För att en riskbedömning ska bli bra och arbetsmiljöombuden ska kunna fullfölja sin roll behöver de vara delaktiga i de riskbedömningar som genomförs och ta del av de resultat som framkommer. Det är en förutsättning för att de ska kunna agera som en konstruktiv part i samband med riskbedömningarna.

Som vi kunde se i tidigare diagram har andelen som uppger att det genomförts riskbedömningar ökat sedan 2013, samtidigt som de som svarat att sådana inte genomförs minskat. Vi har under samma tidsperiod sett att arbetsmiljöombudens delaktighet ökat.

Har du som arbetsmiljöombud varit delaktig i dessa riskbedömningar?



Trots detta ser vi brister i arbetsmiljöombudens möjlighet att vara delaktiga. Endast 41 procent av arbetsmiljöombuden uppger i år att de varit fullt delaktiga i de riskbedömningar som genomförts och 45 procent uppger att de delvis varit delaktiga.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

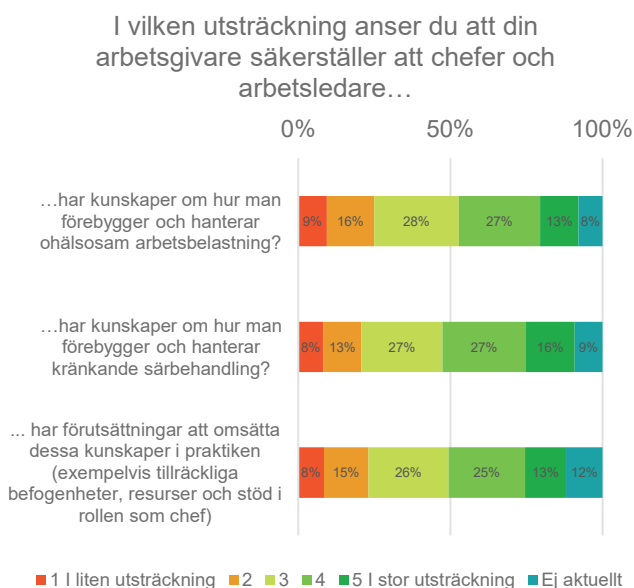
Unionen har länge drivit frågan om arbetsgivarens skyldigheter kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö i kraft. Föreskrifterna reglerar tre områden: arbetsbelastning, arbetstid (ur ett hälsoperspektiv) och kränkande särbehandling.

Kunskaper hos arbetsgivaren

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 både Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA-föreskrifterna) finns det krav på att chefer och arbetsledare har kunskaper om risker i den psykosociala arbetsmiljön.

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



I årets undersökning uppger 40 procent av arbetsmiljöombuden att arbetsgivaren i stor eller ganska stor utsträckning säkerställer att chefer och arbetsledare har tillräckliga kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning. 25 procent av de svarande anser att det säkerställs i liten eller ganska liten utsträckning.

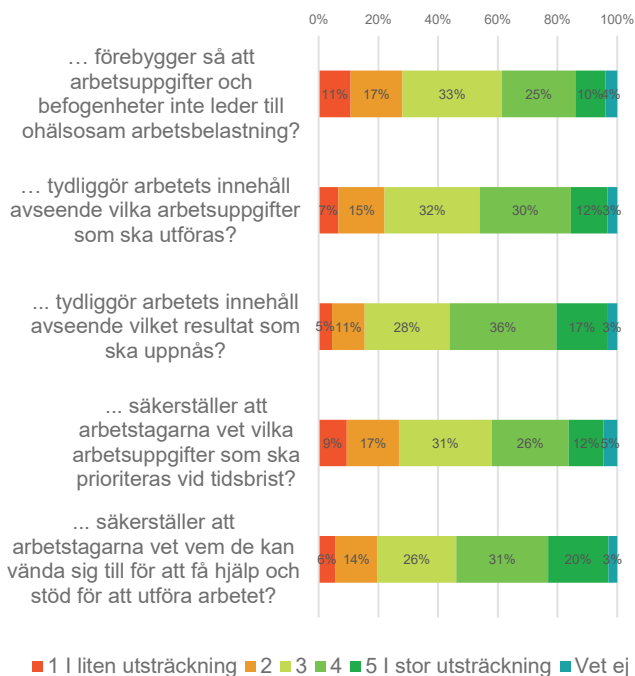
43 procent av arbetsmiljöombuden uppger att arbetsgivaren säkerställer att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man hanterar kränkande särbehandling. Det är 21 procent som anser att arbetsgivaren endast gör detta i liten eller ganska liten utsträckning.

Endast 38 procent av arbetsmiljöombuden anser att arbetsgivaren säkerställer att chefer och arbetsledare har förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken, till exempel tillräckligt med befogenheter, resurser och stöd i rollen som chef.

Kunskaper hos de anställda

Enligt den tionde paragrafen i OSA-föreskrifterna ställs krav på att arbetsgivaren ska vara tydlig mot arbetstagarna kring arbetets organisering och stöd i utförandet av arbetet.

I vilken utsträckning anser du att din arbetsgivare...



Enligt arbetsmiljöombudens bedömning är arbetsgivarna bäst på att tydliggöra vilka mål som ska uppnås. 53 procent uppger att deras arbetsgivare är bra på det. Ungefär lika bra verkar arbetsgivarna vara på att säkerställa att arbetstagarna vet vem de kan vända sig till för att få stöd i arbetet. 51 procent av arbetsmiljöombuden ger positiva betyg på den punkten.

Sämst verkar arbetsgivarna vara på att förebygga så att arbetsuppgifter och befogenheter inte leder till ohälsosam arbetsbelastning. Endast 35 procent av arbetsmiljöombuden uppger att deras arbetsgivare gör det i stor eller ganska stor utsträckning. Något fler, 38 procent, uppger att arbetsgivaren säkerställer att arbetstagarna vet vad som ska prioriteras vid tidsbrist.

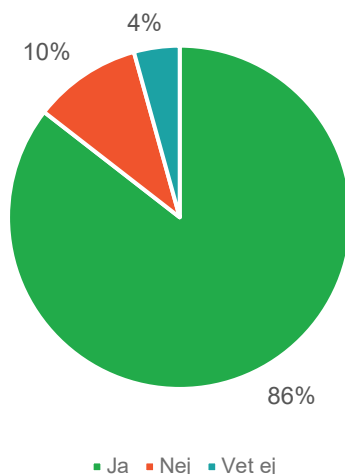
Sammantaget kan man säga att arbetsmiljöombuden anser att arbetsgivaren är bättre på att peka ut vilka mål och resultat som ska uppnås än på det förebyggande arbetet och att klargöra vad som ska prioriteras vid tidsbrist. Det kan vara en bidragande faktor till att stress fortsatt anses vara ett så utbrett problem.

Företagshälsovård och rehabilitering

Företagshälsovården är en oberoende resurs som ska hjälpa till att förebygga ohälsa, anpassa arbetet efter individens förmåga och vid behov rehabilitera individen.

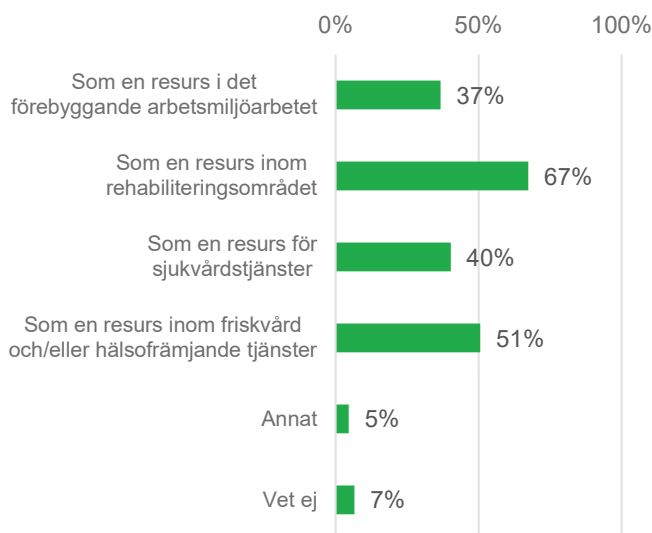
Så många som 86 procent av arbetsmiljöombuden uppger att de anställda har tillgång till företagshälsovård, medan 10 procent uppger att de inte har det.

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



När nästan 9 av 10 av de arbetsmiljöombud som medverkar i undersökningen uppger att deras arbetsplats har tillgång till företagshälsovård eller motsvarande blir det intressant att se vad den i praktiken används till.

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



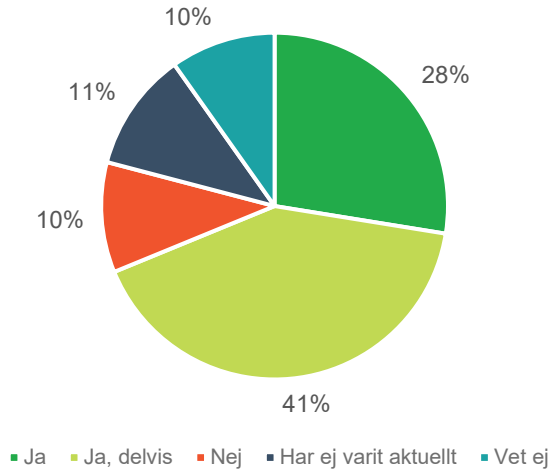
De flesta av arbetsmiljöombuden, 67 procent, anger att företagshälsovården används som en resurs inom rehabiliteringsområdet. 51 procent uppger att den används som en resurs inom friskvård och/eller hälsofrämjande tjänster. Bara 37 procent uppger att företagshälsovården används inom det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Arbetsanpassning är ett samlingsnamn på olika typer av förändringar i arbetsmiljön eller arbetssituationen som kan göras för att öka en arbetstagares arbetsförmåga. Rehabilitering, i det här sammanhanget arbetslivsinriktad rehabilitering, är ett begrepp som inbegriper samtliga åtgärder som kan återställa eller förbättra en arbetstagares arbetsförmåga. Arbetsanpassning är därmed att betrakta som en sorts rehabiliteringsåtgärd.

I årets undersökning är det ett av tio arbetsmiljöombud som uppger att det inte arbetas aktivt med arbetsanpassning för att förhindra sjukskrivning och underlätta återgång till arbete efter sjukskrivning. Andelen som uppger att det sker helt eller delvis är 69 procent.

Resultaten kring företagshälsovård och rehabilitering i vår undersökning har varit mer eller mindre konstanta genom åren.

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



Det är bra att de allra flesta av våra arbetsmiljöombud anger att det finns tillgång till företagshälsovård på deras arbetsplatser och att den används som en resurs inom rehabiliteringsområdet. Det är också bra att de flesta rapporterar att det arbetas aktivt med arbetsanpassning och rehabilitering på deras arbetsplats. Det är dock fortsatt viktigt att bevaka dessa siffror för att säkerställa att utvecklingen inte går åt fel håll.

Källor

Lagar, föreskrifter och förordningar

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679, Europeiska unionen, 2016

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), 1977

Arbete vid bildskärm (AFS 1998:5), Arbetsmiljöverket, 1998

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), Arbetsmiljöverket, 2001

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), Arbetsmiljöverket, 2015

Unionens rapporter

Stressen på jobbet ökar bland unga tjänstemän, Unionen, 2019

Privata spår i jobbmobil, Unionen, 2021

Total datakontroll på jobbet, Unionen, 2022

Andras rapporter och undersökningar

Arbetsmiljöundersökningen 2017, brytning privatanställda tjänstemän, SCB

Försäkringskassans lägesrapport – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv, Försäkringskassan, 2023

Arbetsmiljöbarometern är en enkätundersökning bland Unionens arbetsmiljöombud som har genomförts sedan 2008. Syftet med Unionens arbetsmiljöbarometer är att upptäcka trender i arbetsmiljön och i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna, men också att djupare belysa viktiga och aktuella arbetsmiljöfrågor.

2023 års undersökning är den första efter corona-pandemin och de restriktioner den medförde. Detta har påverkat synen på arbete och arbetsmiljö, i årets undersökning har vi därför ställt frågor om distansarbete.

Mot bakgrund av de förändringar som den ökade möjligheten att använda digitala verktyg för övervakning av anställda har vi valt att ställa frågor till arbetsmiljöombuden om hur integritet beaktas i arbetsmiljöarbetet.



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.