

Arbetsmiljön i kommuner och regioner

Förord

Denna rapport syftar till att beskriva nuläget och utvecklingen av arbetsmiljön i kommuner och regioner.

En god arbetsmiljö är en viktig faktor för välfungerande arbetsplatser. Arbetslivet är en bidragande orsak till att människor behåller och stärker sin hälsa. När fokus ligger på såväl friskfaktorer som ett traditionellt arbetsmiljöarbete, där man systematiskt förebygger ohälsa och olycksfall, skapas effektiva och friska arbetsplatser. För att skapa hållbara förhållanden i arbetslivet är det även viktigt att det finns incitament för medarbetarna att genom delaktighet, friskvård och engagemang, ta ansvar för såväl den gemensamma arbetsmiljön som sin egen hälsa. En god arbetsmiljö resulterar i arbetsplatser som gynnar medarbetarna, organisationens välbefinnande och således även verksamheten.

Statistiska Centralbyrån (SCB) genomför Arbetsmiljöundersökningen vartannat år på Arbetsmiljöverkets (AV) uppdrag. Syftet är att ta reda på hur de sysselsatta upplever sin arbetsmiljö. Inför Arbetsmiljöundersökningen 2017 har SCB ställt frågor kring arbetsförhållanden till 8 700 sysselsatta, varav 6 700 svarat på telefon. 3 700 av de som svarat på telefon svarade även på enkäter. Rapporten presenterar ett urval av frågorna för att belysa arbetsmiljön i jämförelse med tidigare undersökningar samt hur arbetet upplevs i kommuner och regioner i jämförelse med andra sektorer och arbetsmarknaden som helhet.

Denna rapport är framtagen av Gunnar Sundqvist i samarbete med Bodil Umegård, båda utredare på Avdelningen för arbetsgivarpolitik.

Stockholm, januari 2019

Agneta Jöhnk

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sveriges kommuner och landsting

Innehåll

Sammanfattning	5
Bakgrund.....	6
Arbete i kontakt med andra	8
Nöjda med ett meningsfullt, intressant och engagerande arbete	9
Mål, styrning och ledarskap	15
Arbetsbelastning, stress och egenkontroll i arbetet	19
Sjukskrivningar, arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress	24
Fysisk belastning	26
Öppenhet och trygghet.....	28
Vågar framföra kritiska synpunkter	28
Hot och våld	29
Mobbning och personlig förföljelse.....	31
Sexuella trakasserier	32
Systematiskt arbetsmiljöarbete och företagshälsovård	34
IT-utveckling och digital arbetsmiljö.....	37

Sammanfattning

Rapporten visar att en stor del av arbetstiden för medarbetare inom kommuner och regioner kännetecknas av kontakt med människor, det vill säga brukare, patienter, elever, förskolebarn och andra intressenter. Arbeta i kontaktyrken utförs ofta i samverkan med brukare där man använder sig själv som ”verktyg”. Här uppstår ofrånkomligen oförutsägbara situationer som kan vara utmanande för både kropp och själ. Det är inte alltid tydligt när arbetet är färdigt, samtidigt som kontaktyrken oftare upplevs som meningsfulla och utvecklande. En större andel av medarbetarna inom kommuner och regioner upplever att de har intressanta, stimulerande, omväxlande, obundna och meningsfulla arbeten än i övrigt på arbetsmarknaden.

Statistiken visar att andelen sysselsatta på hela arbetsmarknaden som upplever arbetsrelaterad stress och hög arbetsbelastning har varit ganska stabil och i vissa fall minskat något under 2000-talet från en topp ungefär vid millennieskiftet. Under 1990-talet skedde en ökning av denna andel. Fler medarbetare inom kommuner och regioner upplever hög arbetsbelastning och att de har ett psykiskt påfrestande arbete än totalt på arbetsmarknaden. Det är även fler kvinnor på arbetsmarknaden som upplever hög arbetsbelastning och ett psykiskt påfrestande arbete, särskilt bland offentligt anställda.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och tillgång till företagshälsovård förekommer i högre grad inom kommuner och regioner än generellt på arbetsmarknaden. Den andel medarbetare som upplevt sig utsatta för hot och våld har varit ganska stabil under de senaste 15 åren för kommun- och regionanställda såväl som för samtliga på arbetsmarknaden. En högre andel av medarbetare inom kommuner och regioner än på arbetsmarknaden totalt uppger att de utsatts för hot eller våld i arbetet.

En del av rapporten berör mobbning och sexuella trakasserier. Medarbetare i kommuner och regioner är generellt lika belastade av dessa problem som på arbetsmarknaden i stort vad gäller chefer/kollegor. Den andel som upplevt sig utsatta för mobbning och sexuella trakasserier från chefer/kollegor har varit ganska stabilt under de senaste 20 åren. Fler medarbetare inom kommuner och regioner upplever sexuella trakasserier från tredje person.

Förändringarna för medarbetare inom kommuner och regioner i den senaste Arbetsmiljöundersökningen är relativt små i jämförelse med föregående undersökning.

Bakgrund

I rapporten presenteras ett urval av frågor från Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning.^{1,2} Syftet är att åskådliggöra arbetsmiljön i kommuner och regioner i jämförelse med tidigare undersökningar samt i jämförelse med andra sektorer och arbetsmarknaden som helhet. Resultaten avser hur sysselsatta i genomsnitt besvarat de olika frågorna. I kommuner och regioner³ finns verksamheter med varierande förutsättningar när det gäller flera områden i undersökningen. De siffror som presenteras för regioner inbegriper även de landsting som existerade innan år 2019. I varje avsnitt har ett antal frågor samlats och sorterats under olika rubriker. Varje avsnitt avslutas med några kommentarer om utvecklingen.

Huvudfokus i denna rapport är frågor som avspeglar de sociala dimensionerna av arbetsmiljön. De flesta kommuner och regioner har generellt en god fysisk arbetsmiljö där få utsätts för vibrationer, buller eller kemikalier. Däremot kan vissa uppleva att arbetet är fysiskt tungt. Därför finns ett par frågor som belyser fysisk belastning. Andra viktiga områden som belyses, är hur de sysselsatta upplever mening i sitt arbete, utveckling genom arbetet, förekomst av hot och våld, mobbning, sexuella trakasserier och förekomsten av företagshälsovård samt systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta är områden där SKL ibland får frågor från media om utveckling och tendenser. Dessutom finns ett par frågor om den digitala arbetsmiljön.

De drygt 1000 personerna inom kommuner och regioner⁴ som har besvarat frågorna i undersökningen representerar en mångfasetterad arbetssituation. Därför är det svårt att dra slutsatser om enskilda verksamheter eller yrkesgrupper utifrån den mer generella bild som rapporten ger. Faktorerna har dessutom olika betydelse för olika individer och den bild som arbetsmiljöundersökningen ger överensstämmer inte alltid med den enskildes upplevelse av arbetsmiljön.

¹ Arbetsmiljöundersökningen är en del av Sveriges officiella statistik som SCB samordnar.

² Samtliga frågor i undersökningen finns redovisade i AV/SCB:s rapport Arbetsmiljön 2017, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2017/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2017-rapport-2018-2.pdf> I rapporten redovisas även osäkerhetstal/felmarginaler.

³ Siffrorna som ligger till grund för denna rapport presenterades av Arbetsmiljöverket i oktober 2018 och undersökningen är genomförd av SCB under hösten 2017. Vid årsskiftet 2018–2019 förändrades lagen så att alla landsting får ansvaret för den regionala utvecklingen och bildar därmed regioner. De siffror som presenteras i denna rapport som regioner berör därmed både landsting och regioner.

⁴ 793 svarande i kommunerna och 257 i regioner

En förklaring till att kurvorna i tidsserierna för kommunerna är stabilare än för regioner⁵ är för att fler är medarbetare inom kommuner än i regioner. Ju färre svarande desto större osäkerhet och större (95-procentiga) konfidensintervall.⁶ Mot bakgrund av att antalet svarande är begränsat är det inte möjligt att på ett detaljerat sätt redovisa resultat uppdelat på kön eller yrkesgrupper. Ett exempel är att män inom regioner nästan aldrig finns särredovisade eftersom antalet svarande är alltför litet och de redovisade siffrorna därmed skulle bli alltför osäkra.

I några fall finns resultat redovisat för kön och vissa större yrkesgrupper. Redovisning uppdelat på kön och större yrkesgrupper är därmed långt ifrån komplett. Det innebär även att det inte är möjligt att genom ytterligare nedbrytning fastställa de bakomliggande orsakerna till variationer.

Under år 2015 gjordes en översyn av undersökningen och ett antal nya frågor introducerades. Vissa förändringar genomfördes även år 2005.⁷

⁵ Kommunernas andel av anställda på arbetsmarknaden är ungefär tre gånger så stort (18,3 procent) som antalet anställda inom regioner (5,8 procent). Siffrorna är från SCB 2018, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/kortperiodisk-sysselsattningsstatistik-ks/pong/tabell-och-diagram/andel-anstallda-efter-sektor/>

⁶ Konfidensintervallen finns tillgängliga för 2017 års siffror i Arbetsmiljön 2017, SCB/AV.

⁷ 2005 förändrades undersökningens uppläggning och innehåll. Den delen av undersökningen som genomförs i form av en telefonintervju kortades ned. Vissa frågor flyttades från telefonintervjun till den del av datainsamlingen som görs som en postenkät, och denna disponerades om.

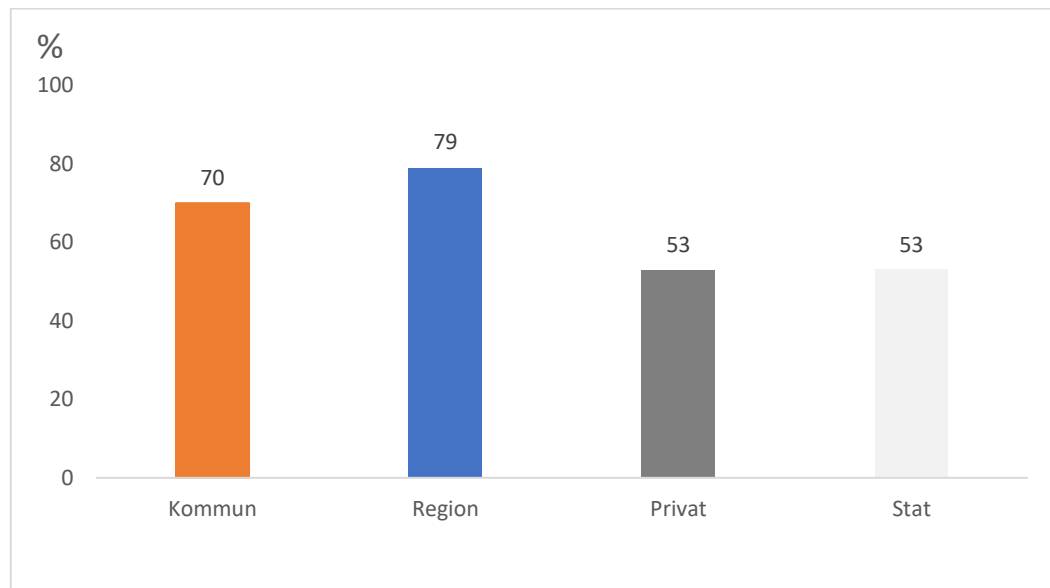
Arbete i kontakt med andra

Fler kvinnor än män har arbeten som innebär social kontakt. Totalt sett på arbetsmarknaden har två tredjedelar av kvinnorna jämfört med hälften av männen kontakt med andra minst halva arbetstiden. I kommunerna är det 73 procent av kvinnorna och i regioner 83 procent.

Att ha ett arbete som innebär kontakt med andra innebär inte alltid den form av människovårdande arbetsuppgifter som är vanliga i välfärden i kommuner och regioner. Detta illustreras tydligt i svaren på frågan: ”Händer det att du genom arbetet kommer i nära kontakt med svårt sjuka eller människor med allvarliga problem”. Andelen som uppger att detta sker varje vecka är 48 procent av medarbetarna i kommuner, 77 procent av medarbetarna i regioner samt 25 procent av sysselsatta totalt på arbetsmarknaden.

Diagram 1 illustrerar att en större del av arbetstiden för medarbetare i kommuner och regioner kännetecknas av kontakt med andra.

Diagram 1. Arbetet innebär kontakt med andra minst hälften av tiden



Fråga (enkät): Har du i arbetet något att göra med personer som inte är anställda på arbetsplatsen (t.ex. patienter, kunder, klienter, passagerare, elever etc.)?⁸

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

⁸ Denna fråga infördes 2015 varför tidserie inte kan redovisas.

Nöjda med ett meningsfullt, intressant och engagerande arbete

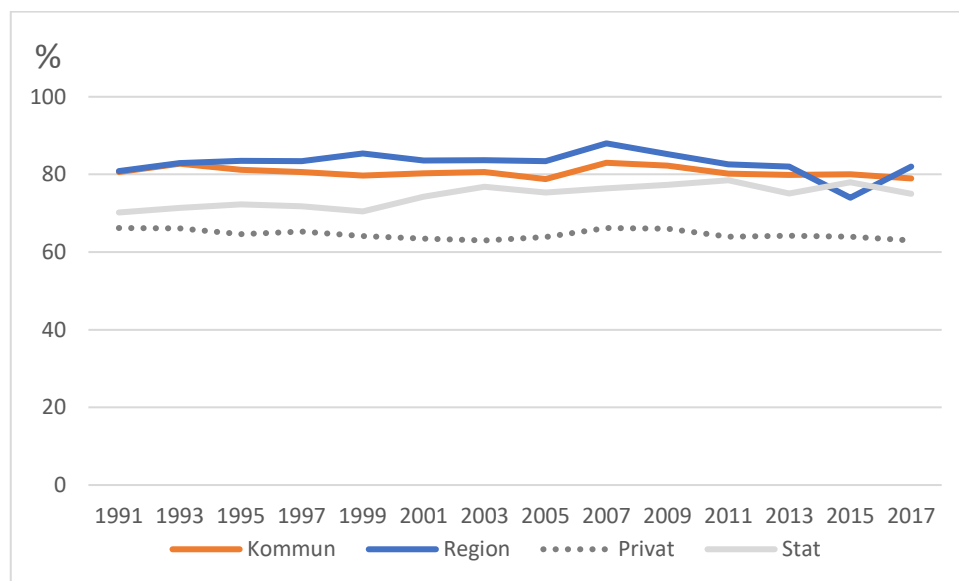
Mycket i arbetsmiljölagstiftningen och i det traditionella arbetsmiljöarbetet handlar om fokus på risker, brister och problem. Friskfaktorer innebär att man utgår från det som är bra på arbetsplatsen istället för att bara fokusera på problem. Det handlar om att utgå från det som gör att personalen fungerar optimalt, ökar arbetslusten och förbättrar hälsan. För det mesta är det positivt för hälsan⁹ att ha ett arbete - men inte alltid. Eftersom både människor och arbetsplatser är olika blir även friskfaktorena unika för var och en. En friskfaktor är en företeelse som förekommer i den enskilda människans arbets- och/eller hela livsmiljö och som ger förutsättningar att fungera optimalt, utvecklas och må bra i arbetslivet. Det handlar om faktorer som mening, socialt stöd, trivsel, ett gott ledar- och medarbetarskap, kommunikation, ett organisationsklimat med rimliga krav som stärker arbetshälsan hos individen och leder till ökat välbefinnande. Sociologen Aron Antonovsky har likställt friskfaktorer med känslan av att tillhöra ett sammanhang i tillvaron (KASAM). Ju mer begripligt, hanterbart och meningsfullt livet och förhållandena på arbetsplatsen är, desto bättre rustad är den anställde för att hantera sina problem.

⁹ Waddell och Burton (2006) har gått igenom vetenskaplig litteratur i rapporten ”Is work good for your health and well-being?” De konstaterar bland annat att;

- lönearbete är i allmänhet det viktigaste medlet för att uppnå tillräckliga ekonomiska resurser för materiellt välbefinnande och deltagande i samhället,
- i samhällen där lönearbete är normen uppfyller arbete viktiga psykosociala behov,
- arbete är centralt för individens identitet, sociala roller och sociala status,
- anställning och socioekonomisk status är bestämningsfaktorer till sociala gradienter i fysisk och mental hälsa och mortalitet,
- det finns även negativa aspekter av arbete där fysiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer kan utgöra hälsorisker.

Diagram 2 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som upplever att de har ett meningsfullt arbete. Ungefär fyra av fem medarbetare inom kommuner (79 procent) och regioner (82 procent) anser att man har ett mycket meningsfullt arbete. Det är fler än i andra sektorer på arbetsmarknaden och betydligt mer än de 69 procent på arbetsmarknaden totalt som instämmer i denna fråga.

Diagram 2. Har ett mycket meningsfullt arbete



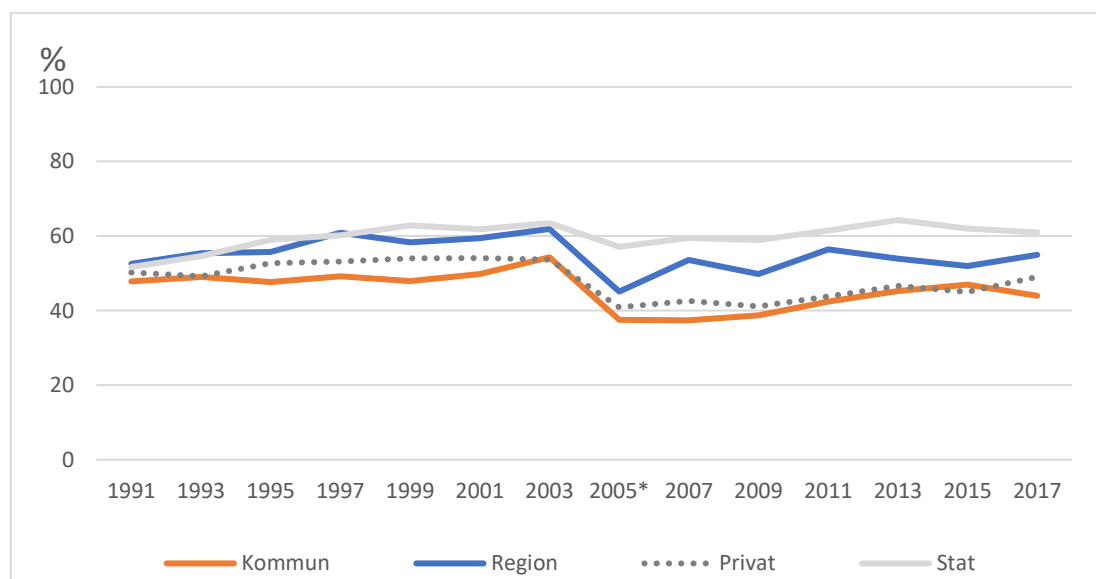
Fråga (enkät): Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i mycket meningsfullt.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Diagram 3 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som instämmer i frågan om arbetet ger möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket. För att behålla kompetenta medarbetare är det viktigt att det finns utvecklingsmöjligheter. Förändringar i undersökningen 2005 försvårar jämförelsen. Andelen på arbetsmarknaden som totalt upplever att arbetet ger möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket har ökat något. År 2017 upplevde 44 procent av de kommunanställda och 55 procent av medarbetarna inom regioner att arbetet varje vecka ger möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket. Totalt på arbetsmarknaden är denna andel 49 procent.

På hela arbetsmarknaden är det ingen signifikant skillnad mellan kvinnor och män år 2017. I kommunsektorn är det en högre andel män (57 procent) än kvinnor som uppger att de varje vecka utvecklas i yrket.

Diagram 3. Arbetet ger möjlighet att varje vecka lära nytt, utvecklas i yrket.

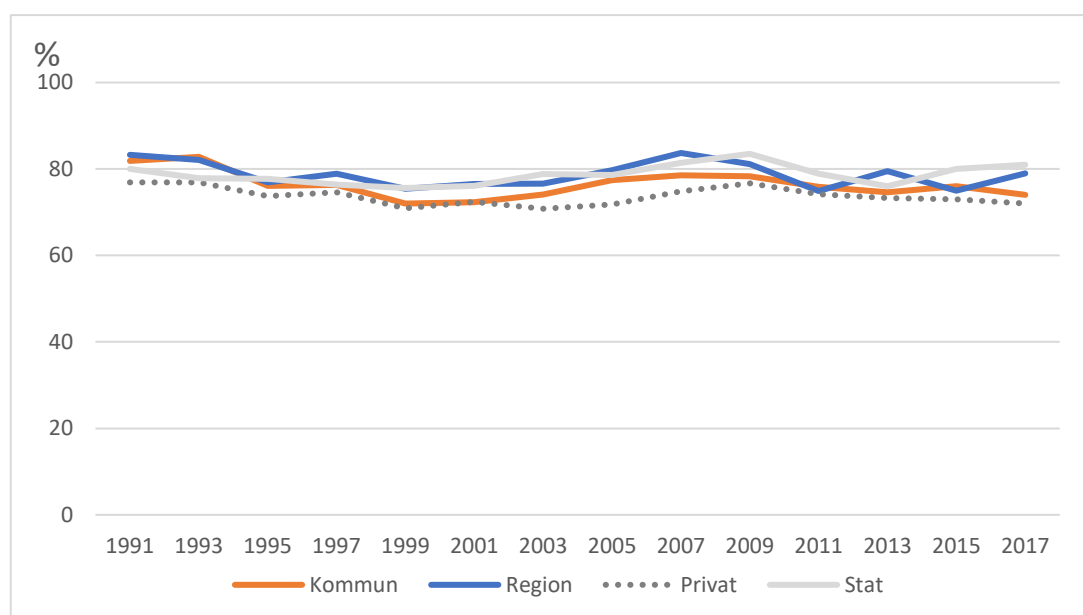


Fråga (enkät): Ger arbetet dig möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas i yrket?
Svarsalternativ: Ja, varje vecka. *2005 förändring i undersökningen i form av omgruppering av frågor.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Diagram 4 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som i det stora hela är mycket nöjda med arbetet. Andelen totalt på arbetsmarknaden som i det stora hela är mycket nöjda med arbetet minskade något i slutet av 1990-talet och har sedan dess legat ganska stadigt med en tillfällig topp under åren 2007–2009. År 2017 upplevde 74 procent av de kommunanställda och 79 procent av medarbetarna inom regioner att de i det stora hela är nöjda med arbetet, vilket är något mer än arbetsmarknaden totalt (73 procent).

Diagram 4. I det stora hela mycket nöjd med arbetet

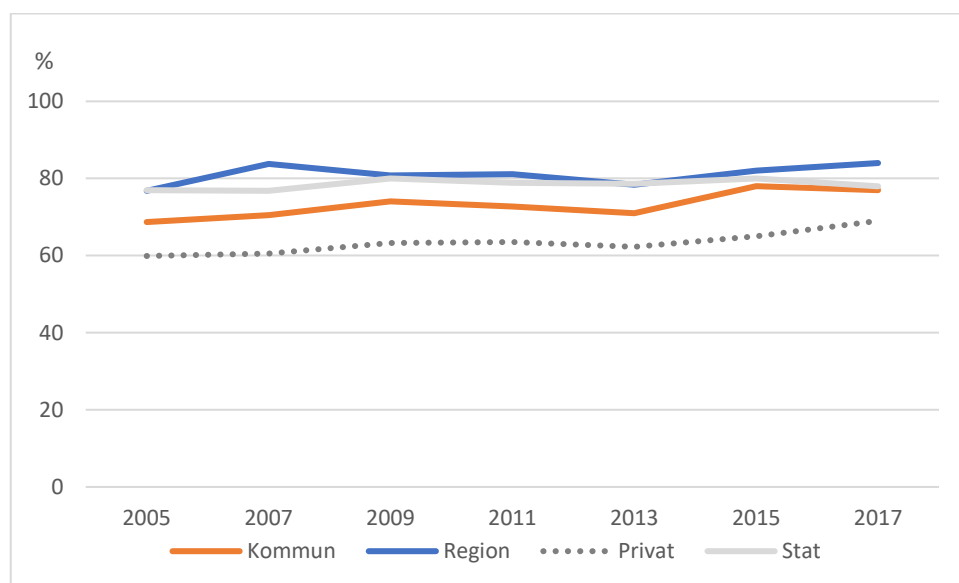


Fråga (enkät): Hur upplever du ditt arbete? Jag är i det stora hela nöjd med mitt arbete, instämmer helt eller delvis.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Diagram 5 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som upplever arbetet som intressant och stimulerande. Diagrammet visar att år 2017 upplevde en betydligt högre andel kommunanställda (77 procent) och medarbetare inom regioner (84 procent) än på arbetsmarknaden totalt (72 procent) att deras arbete i hög grad är intressant och stimulerande.

Diagram 5. Har i hög grad ett intressant och stimulerande arbete



Fråga (intervju): Är ditt arbete intressant och stimulerande? Svartalativ: I hög grad.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Kommentar:

Den bild där man speglar arbetstagaren med en instrumentell syn¹⁰ där arbetet enbart handlar om att förtjäna uppehälle tillhör (om den ens har funnits) en förfluten tid. Unga personer på väg in i arbetslivet har ofta större krav på meningsfulla arbeten vilket är en slutsats som dragits i flera undersökningar¹¹.

¹⁰ Inom vetenskaper som bland annat nationalekonomi har bilden av människan funnits som "Homo oeconomicus" - en rationell, strängt kalkylerande och nyttomaximerande individ.

¹¹ Möjligheten att bidra till samhällsnytta ligger i topp när nyanställda chefer i staten rankar vad som är mest attraktivt hos arbetsgivaren. Det visar denna rapport där Arbetsgivarverket brutit ut chefers svar ur undersökningen "Vägval för samhällsnytta och utveckling" som kartlade vad nyanställda värderar.

Flera undersökningar från Kairos Future visar att unga på väg in i arbetslivet i hög grad värdesätter en god arbetsmiljö, trevliga kollegor och arbetsplatser där de får personlig utveckling. Framgång definieras ofta som att se fram emot att gå till jobbet varje dag, att ha bra balans mellan jobb och fritid och att utveckla egen kompetens och person, enligt undersökningen Workforce 2020 från Ungdomsbarometern.

Att känna drivkrafter, intresse eller motivation i arbetet är positivt för såväl verksamheten som medarbetaren. En hög motivation och en positiv känsla när man går till jobbet ger goda förutsättningar för att göra ett bra jobb, utvecklas och bidra till framsteg i verksamheten. Man kan anta att motivation påverkas positivt av att ha ett arbete som är meningsfullt och bjuder på nya utmaningar. Inom detta avsnitt: *Nöjda med ett meningsfullt, intressant och engagerande arbete*, uppvisar kommuner och regioner bättre resultat än arbetsmarknaden totalt.

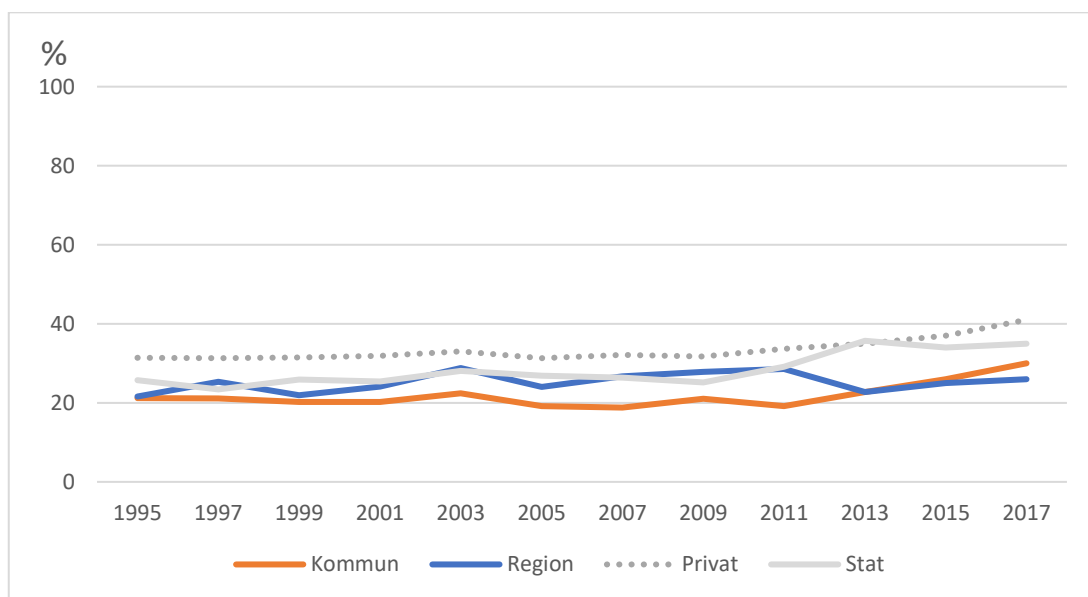
En grundläggande faktor som möjliggör att vara en attraktiv arbetsgivare handlar om att kunna erbjuda arbetstagare ett meningsfullt, intressant och utvecklande arbete. Denna grundläggande faktor avspeglas i hög grad i frågor i detta avsnitt av rapporten. Frågor om huruvida arbetet upplevs som meningsfullt och utvecklande har sällan berörts när man traditionellt talat om arbetsmiljö. Mot bakgrund av den rådande utmaningen med brist på medarbetare inom flera av de största yrkesgrupper är det angeläget att synliggöra att kommuner och regioner erbjuder meningsfulla, intressanta och stimulerande arbeten.

Mål, styrning och ledarskap

Ledarskap innebär förmåga att använda medarbetarnas samlade kompetens för att på ett effektivt sätt nå olika former av mål. Genom samarbete med hjälp av kompetens från olika medarbetare kan komplexa mål uppnås såsom en god välfärd.

Andelen anställda på arbetsmarknaden totalt som upplever uppskattning från chefen varje vecka har ökat sedan år 2009, vilket även gäller för medarbetarna inom kommuner. Generellt upplever fler privatanställda och sysselsatta i staten uppskattning från chefen. Det är relativt sett lägre siffror för medarbetarna inom kommuner, (30 procent) och regioner (26 procent) än totalt för hela arbetsmarknaden (38 procent).

Diagram 6. Chefen visar uppskattning för ens arbete, varje vecka



Fråga (enkät): Händer det att din chef visar uppskattning för något du gjort?

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Kommentar:

Att få bekräftelse och uppskattning för vad man gör har stor betydelse för motivationen. Uppskattning kan man visserligen få på olika sätt: från kollegor, brukare eller från chefen. I den typ av kontaktyrken som är vanliga i kommuner och regioner är det även viktigt med uppskattning från andra personer än chefen, vilket beror på att jobben till stor del handlar om att möta och stötta andra människor.

I andra undersökningar har man konstaterat¹² att chefer inom kommuner och regioner ofta har haft fler underställda än i övrigt på arbetsmarknaden. Ledarskap och antal underställda är områden där många kommuner och regioner under de senaste åren genomfört olika åtgärder för att säkerställa ett mer hållbart ledarskap¹³. Detta kan vara en bidragande förklaring till att en totalt sett lägre men ändå ökande andel kommunanställda upplever att de varje vecka får uppskattning av sina chefer.

¹² Se Rapport 2014:3 Arbetsmiljöverket,

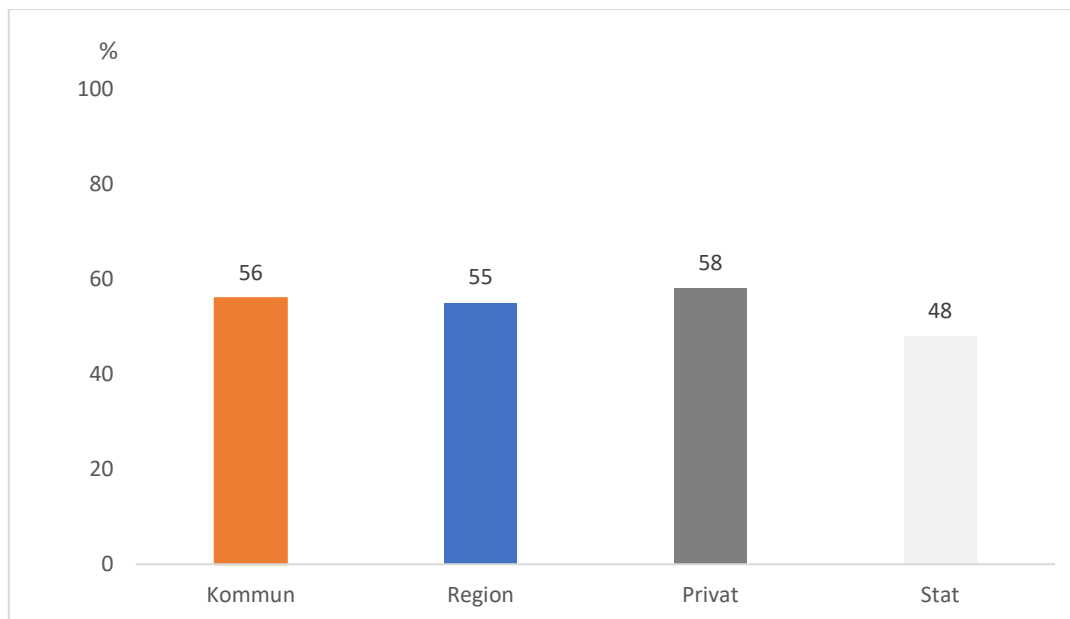
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/projektrapport-inspektioner-kvinnomansdominerad-hemtjanst-teknisk-kunskapssammanstallning-rap-2014-03.pdf> Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning

¹³ Se exempelvis Suntarbetslivs Chefoskopet, OSA-kollen, OSA-kompassen samt SKL:s checklista för chefers arbetsmiljö.

<https://skl.se/download/18.59a8f60315c09d97a5ecd075/1495538688586/SKLS%20CHECKLISTA%20F%C3%96R%20CHEFENS%20ARBETSMILJ%C3%96.pdf>

Diagram 7 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som instämmer i frågan att de har tydliga mål i arbetet. Det är enbart en marginell skillnad mellan upplevelsen av tydliga mål inom kommuner (56 procent) och regioner (55 procent) samt arbetsmarknaden totalt (57 procent).

Diagram 7. Har tydliga mål i arbetet



Fråga (intervju): Är det tydligt vad din arbetsgivare förväntar sig att du ska uppnå i ditt arbete?

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Kommentar:

Det behövs resurser¹⁴ för att balansera kraven i arbetet. Rätt resurser bidrar till att hantera kraven och nå uppsatta mål i arbetet. En viktig åtgärd för att förebygga onödiga krav och belastningar på medarbetarna, är att tillsammans gå igenom och klargöra arbetsinnehåll. Med arbetsinnehåll menas vilka arbetsuppgifter som ska utföras, förväntade resultat och arbetssätt. Här ingår även prioriteringar och vem medarbetarna kan vända sig till för att få hjälp och stöd.

¹⁴ Exempel på resurser kan vara arbetsmetoder, arbetsredskap, kompetens, bemanning, socialt stöd från chefer och kollegor, möjligheter till kontroll och återhämtning i arbetet.

Mot bakgrund av ett komplext samhällsansvar har offentliga organisationer ofta en mer sammansatt målstruktur i jämförelse med privata. Mot bakgrund av komplexa regelverk etc. kan det finnas alltför många styrande mål- och policydokument som kommer i konflikt med varandra och där det är svårt att veta vilken prioritering det finns mellan organisationens alla explicita ambitioner.¹⁵ En slutsats av detta är att det är angeläget att ha tydliga mål för arbeten inom offentlig sektor.

¹⁵ Detta är en fråga som regeringen försökt komma till rätta med genom att år 2016 tillsätta Tillitsdelegationen.

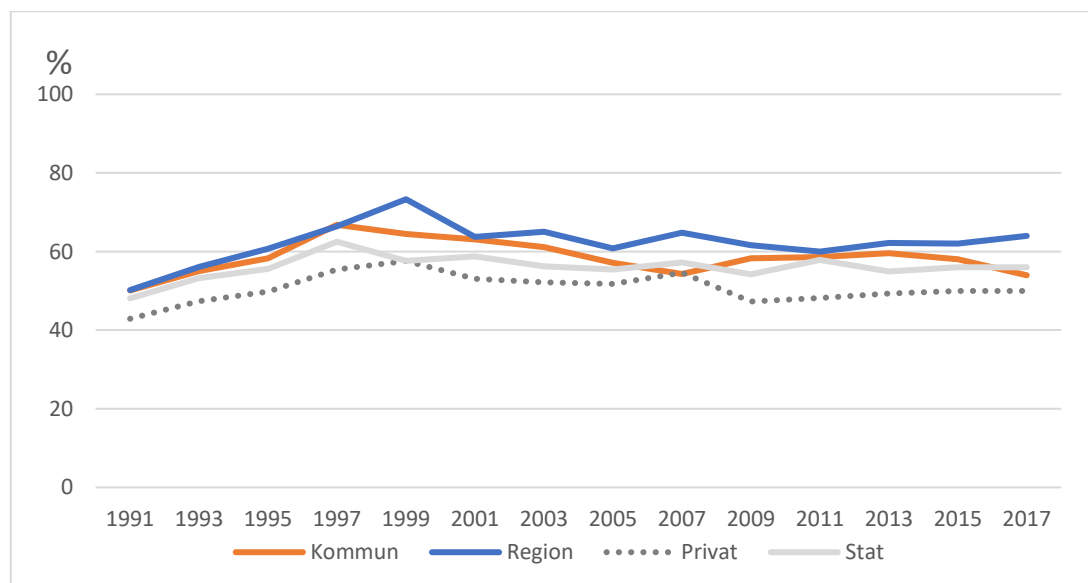
Arbetsbelastning, stress och egenkontroll i arbetet

Den sociala arbetsmiljön handlar om möjligheter till psykisk hälsa och personlig utveckling. Den styrs av faktorer som arbetsorganisation, arbetets innehåll och upplägg, men också känslan av att befinna sig i ett sammanhang med ett meningsfullt arbete, eget ansvar, inflytande och kontroll över den egna arbetsituationen.

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön omfattar det mesta i vår arbetsmiljö som inte är fysiskt. Ohälsosam arbetsbelastning handlar om när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga.

Diagram 8 visar att andelen sysselsatta som uppger att de har för mycket att göra minskade något under 2000-talet från en topp ungefär vid millennieskiftet. Under 1990-talet skedde en kraftig ökning av denna andel. Här följer kommuner och regioner den tendens som finns i övrigt på arbetsmarknaden. Generellt upplever fler kvinnor på arbetsmarknaden totalt att de har hög arbetsbelastning, särskilt bland offentligt sysselsatta. Fler medarbetare inom kommuner (54 procent) och regioner (64 procent) i den senaste undersökningen år 2017 upplever att de har för mycket att göra jämfört med totalt på arbetsmarknaden (52 procent).

Diagram 8. Har alldeles för mycket att göra

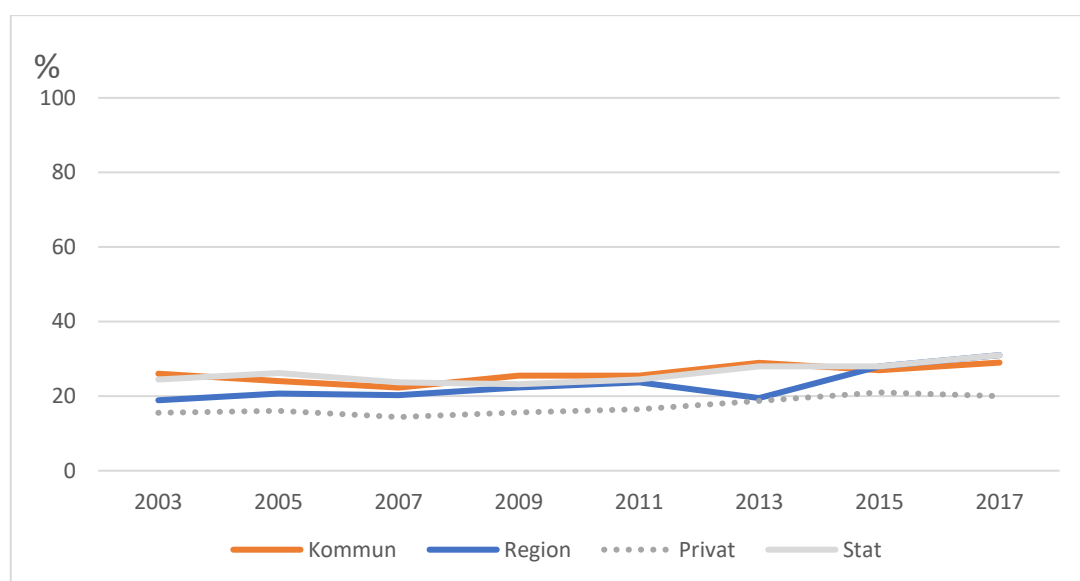


Fråga (enkät): Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i har alldeles för mycket att göra.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Diagram 9 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som upplever sig otillräckliga med sin arbetsinsats.¹⁶ Kurvorna visar en ökning mellan åren 2007 för både kommuner (22 procent) och regioner (20 procent) och 2017 då andelen var 29 procent för kommuner och 31 procent för regioner. Andelen har även ökat något de senaste åren för samtliga sysselsatta. Fler medarbetare inom kommuner och regioner känner sig otillräckliga med sin arbetsinsats i jämförelse med arbetsmarknaden totalt (23 procent) år 2017.

Diagram 9. Känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen, varje vecka



Fråga (enkät): Händer det att du efter arbetsdagens slut känner dig otillräcklig med din arbetsinsats? Andel som svarat ja, varje vecka.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

¹⁶ Känslan av otillräcklighet med den egna arbetsinsatsen kan ibland kopplas till det som inom forskningen kallats för samvetsstress. Det kan handla om ett dåligt samvete som uppkommer när arbetsgruppers ambitioner, normer, mål eller villkor inte stämmer överens med de egna värderingarna. Om det dåliga samvetet formuleras och uttrycks i gemenskap kan det förändras och bli mer realistiskt.

Diagram 10 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som instämmer i frågan om arbetet är så stressigt att man minst halva arbetstiden inte hinner tänka på annat än arbetet. Frågan ändrades 2015.¹⁷ Andelen för samtliga sysselsatta är relativt stabil fram till ändring av frågan år 2013. Det är en svag ökning i kommuner och regioner fram till ändring av fråga år 2013. De senaste åren 2015–2017 har andelen minskat bland de som upplever att arbetet är så stressigt att man inte hinner tänka på annat i både kommuner och regioner.

Diagram 10. Så stressigt arbete att man inte hinner prata eller tänka på annat än arbetet (minst halva tiden)



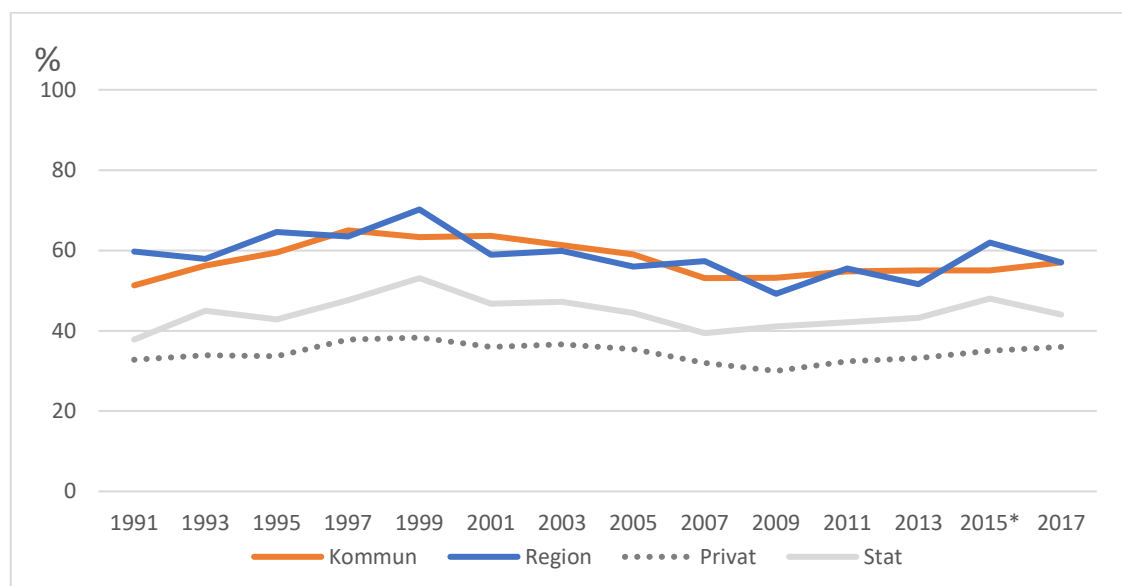
Fråga (enkät): 10. Har du så stressigt att du inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet? Svarsalternativ: minst hälften av tiden. *Frågan ändrades år 2015

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

¹⁷ Fråga fram till 2013 Har du vissa tider så stressigt att du inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet?

Diagram 11 visar att för hela arbetsmarknaden har andelen sysselsatta som uppger att de har ett psykiskt påfrestande arbete minskat något under 2000-talet från en topp ungefär vid millennieskiftet. Under 1990-talet skedde en kraftig ökning av denna andel. Här följer kommuner och regioner den tendens som finns i övrigt på arbetsmarknaden. Generellt upplever fler kvinnor på arbetsmarknaden totalt att de har ett psykiskt påfrestande arbete, särskilt bland offentligt sysselsatta. Fler medarbetare inom kommuner (57 procent) och regioner (57 procent) år 2017 upplever att de har ett psykiskt påfrestande arbete jämfört med totalt på arbetsmarknaden (42 procent).

Diagram 11. Har ett psykiskt påfrestande arbete



Fråga (enkät): Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i psykiskt påfrestande.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Kommentarer:

Diagrammen i detta avsnitt belyser frågor om arbetsbelastning, stress och egenkontroll i arbetet. Totalt sett indikerar frågorna att upplevelsen av stress i arbetslivet varit ganska stabil och i vissa fall något minskande sedan sekelskiftet. Under 1990-talet skedde en ökning.

En hög arbetsbelastning i kombination med bristfälligt stöd kan ta sig i uttryck i att vissa arbetstagare inom kommuner och regioner inte upplever att de kan hantera den arbetsrelaterade stressen på ett tillfredsställande sätt.

Arbete i kontaktyrken innebär att arbetet ofta utförs i samverkan med brukare där man använder sig själv som ”verktyg”. Det är även svårare att fastställa ett tillstånd där arbetet är färdigt. Detta innebär en utmaning för kommuner och regioner som arbetsgivare. Det pågår mycket aktiviteter inom kommuner och regioner för att komma tillrätta med risker förknippade med en hög arbetsbelastning.¹⁸ Det handlar om att se till att det finns en balans mellan krav och resurser i arbetet. Resurser kan utgöras av arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens, bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.

Enligt krav/kontrollmodellen som är framtagen av Karasek och Theorell är kombinationen av utsatthet för höga psykiska krav och låg grad av kontroll, en orsak till skadlig stress. Att ha ett jobb med hög arbetsbelastning kan innebära att en enskild individ är utsatt för stora krav och samtidigt har litet inflytande, vilket ökar risken för besvär. En god egenkontroll däremot, med inflytande över arbetssituationen, innebär att man lättare hanterar en hög arbetsbelastning, vilket kan göra arbetet mer stimulerande och utvecklande och kan därmed ha positiva effekter på hälsan. Mot denna bakgrund är det viktigt att även beakta resultaten på frågor som belyser huruvida individen är med och beslutar upplägg av sitt arbete och har möjlighet att bestämma arbetstakt när man avgör risk för hälsoskadlig stress.

Ibland kan stress vara ”andra sidan av myntet” med ett engagerande arbete. Sjuksköterskan som arbetar med vård i livets slutskede, socialsekreteraren som arbetar med rehabilitering av grava missbrukare eller brandmannen som nyligen varit med om att släcka allvarliga eldsvådor är sällan oberörda inför det som skett under deras arbetsdag. I välfärdsyrken handlar ett meningsfullt arbete om att betyda något för en annan människa, vilket är synonymt med engagemang. Detta får givetvis inte bli någon ursäkt för att inte åtgärda brister i arbetsmiljön, utan gör det snarare ännu mer angeläget att genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete förebygga risker förknippade med arbetsrelaterad stress som meningsfulla och engagerande arbeten ofrånkomligen innebär.

¹⁸ Se exempelvis Suntarbetslivs OSA-kollen, <https://osakollen.suntarbetsliv.se/>, OSA-kompassen, <https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/> samt den partsgemensamma avsiktsförklaring med åtgärder för friskare arbetsplatser inom kommun- och regionsektorn, <https://skl.se/download/18.423b16a615bc92dffa3102e/1493902236154/Avsiktsf%C3%B6rklaringsom+%C3%A5tg%C3%A4rder+f%C3%B6r+friskare+arbetsplatser+i+kommuner+och+landsting+19+augusti+2016.pdf>

Sjukskrivningar, arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress

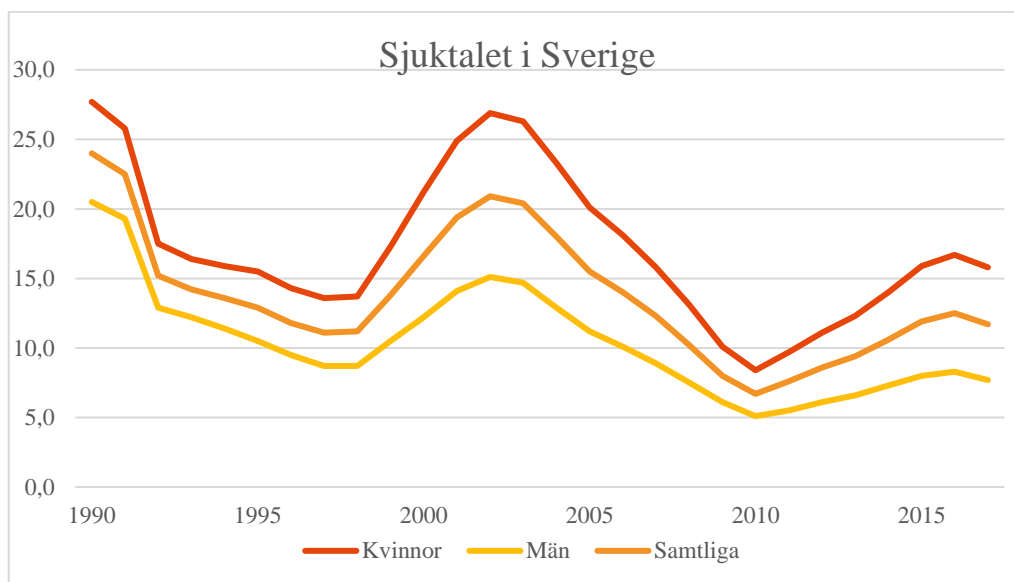
I diagrammet nedan redovisas statistik för sjuktalet i Sverige under samma tid som Arbetsmiljöundersökningen genomförts. Av statistiken går det att utläsa att sjuktalet varierat kraftigt. En slutsats är att det inte finns någon koppling mellan upp- eller nedgång i sjuktalet och variationer i Arbetsmiljöundersökningen förutom i slutet av 1990-talet. Den koppling som går att göra handlar om ökning av sjukskrivningar under några år i slutet av 1990-talet som i tid sammanfaller med en ökning i sådana enkätfrågor i Arbetsmiljöundersökningen som indikerar ökad stress. Slutsatsen är att motsvarande kraftiga svängningar i arbetsmiljö, som skulle kunna förklara svängningarna i sjuktalet, generellt inte går att utläsa av statistiken¹⁹. Trots detta framhålls ibland arbetsmiljön som den enskilt största förklaringen i perioder av ökad sjukfrånvaro. Insatser riktade enbart mot arbetsmiljön torde därför vara ett trubbigt verktyg för att, åtminstone på kort sikt, minska sjukskrivningar²⁰. Samtidigt kan arbetsmiljöfrågorna vara viktigare än någonsin med tanke på den utmaning beträffande kompetensförsörjning som råder för flera yrkesgrupper inom kommuner och regioner. Utmaningen handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna behålla och rekrytera personal.²¹

¹⁹ Se även SKL:s rapport: Sjukfrånvaro i kommuner och landsting VAD ÄR PROBLEMET?, <https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-593-6.pdf>

²⁰ Regeringen satte i september 2015 ett mål att sjukpenningtalet ska vara högst 9,0 dagar i december år 2020, <https://www.forsakringskassan.se/omfk/vart-uppdrag/vagen-till-9-0>.

²¹ På Suntarbetsliv finns stöd och verktyg för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting samt Sobona, <https://www.suntarbetsliv.se/>

Diagram 12. Sjukpenningtalet²² i Sverige



Källa: Försäkringskassan.

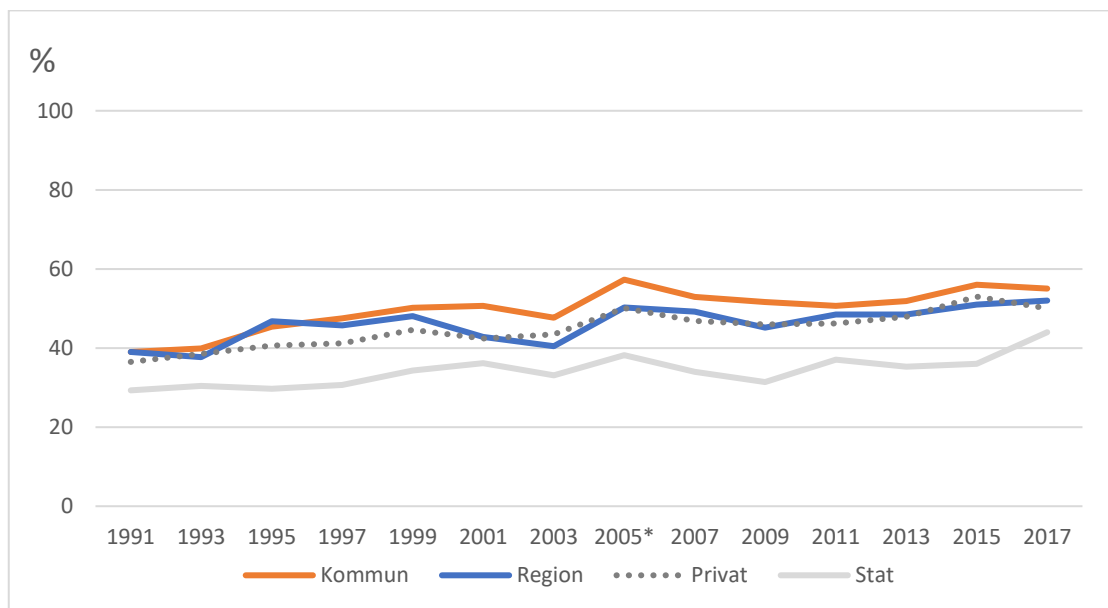
²² Sjukpenningtalet innebär antal dagar som sjukpenning och rehabiliteringspenning betalats ut under en 12-månadersperiod. Den summan delas med antalet försäkrade i Sverige som är 16–64 år. Alla dagar är omräknade till nettodagar. Två dagar med halv ersättning blir alltså en dag. Personer med hel sjukersättning eller aktivitetsersättning räknas inte med, eftersom de inte kan vara sjukskrivna.

Fysisk belastning

Det finns en allmän uppfattning bland både forskare och praktiker att ett hållbart arbete ska vara varierat vad gäller fysisk belastning. Ergonomi används ofta som uttryck för hur besvär som ont i rygg, axlar, muskler och leder hänger samman med hur man sitter, står, lyfter och bär. Ergonomi handlar om hur arbetsplatsen och arbetsmiljön ska se ut för att inte i onödan slita på kroppen. Det gäller även arbetsställningar, ljud, ljus och klimat.

Diagram 13 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som känner sig uttröttade i kroppen varje vecka. Kurvorna visar en ökning både för medarbetare inom kommuner, regioner såväl som på arbetsmarknaden totalt fram till år 2005 för att sedan ligga ganska stabilt under det senaste årtiondet.

Diagram 13. Är uttröttad i kroppen, varje vecka

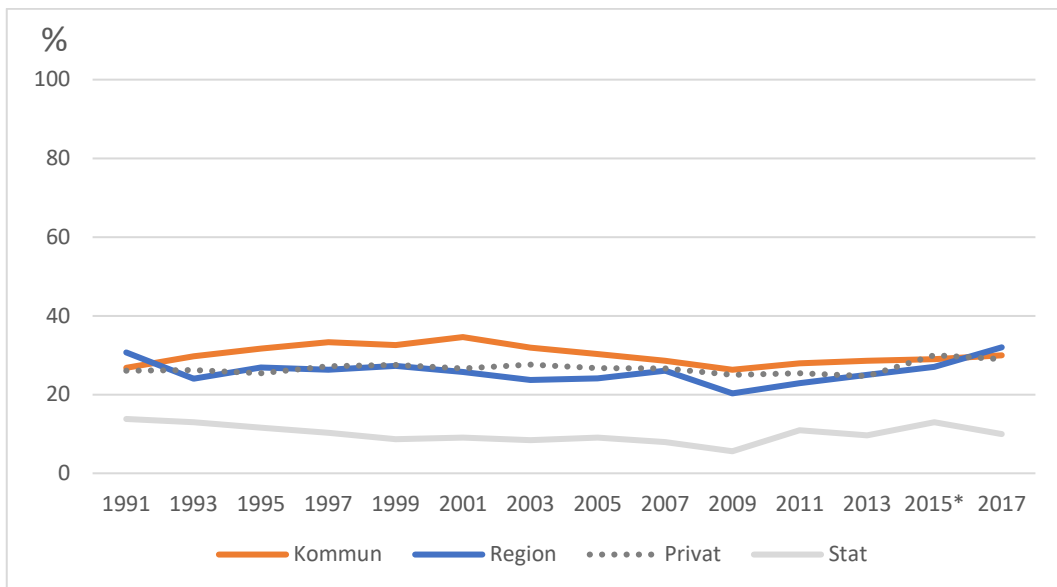


Fråga (enkät): Händer det att du, när du kommer hem ifrån arbetet är uttröttad i kroppen? *2005 förändring i undersökningen i form av omgruppering av frågor mm.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Diagram 14 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som instämmer i att de har ett fysiskt påfrestande arbete. Kurvorna visar över tid en ganska stabil nivå.

Diagram 14. Fysiskt påfrestande arbete



Fråga: Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i fysiskt påfrestande

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Kommentar:

Belastningssjukdomar, det vill säga smärta, värk och nedsatt funktion i rörelseorganen (muskler, senor, leder och skelett) är, efter psykisk ohälsa, den vanligaste orsaken till att anställda inom kommuner och regioner är borta från arbetet. En bidragande orsak kan vara ett tungt arbete, påfrestande arbetsställningar, ensidigt upprepat arbete samt alltför hög arbetstakt under lång tid. Höga krav i arbetet kombinerat med låg kontroll över den egna arbetssituationen kan öka risken att utveckla belastningsbesvär.

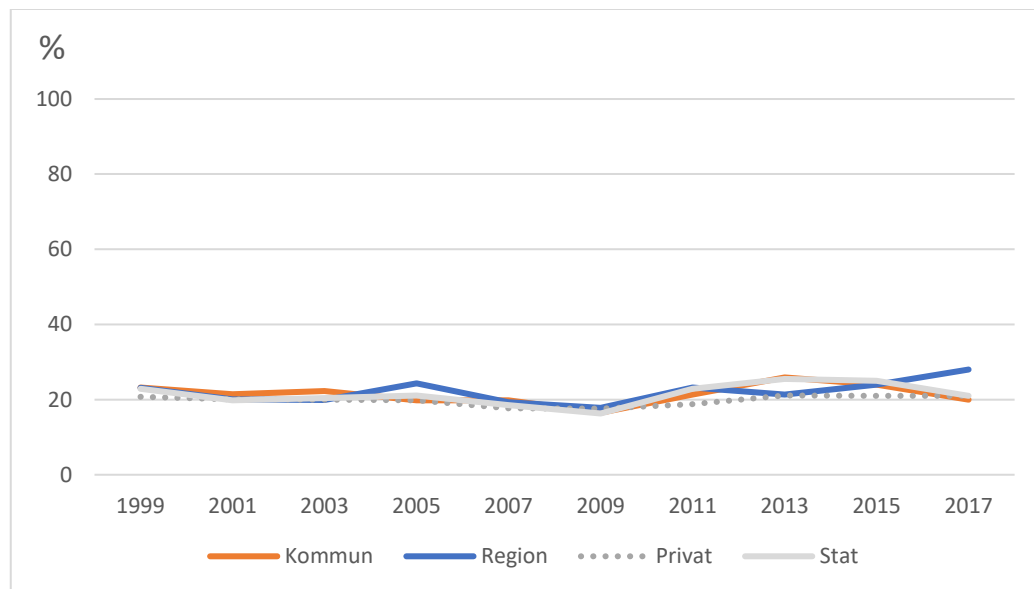
Inom kommuner och regioner är undersköterskor en yrkesgrupp som utmärker sig i statistiken genom att de har ett fysiskt/kroppsligt påfrestande arbete.

Öppenhet och trygghet

Vågar framföra kritiska synpunkter

Diagram 15 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som drar sig för att framföra kritiska synpunkter på sina arbetsförhållanden. Generellt är det små skillnader över tid och mellan arbetsmarknadens sektorer. År 2017 ligger kommunerna (20 procent) något under arbetsmarknaden totalt (21 procent). Regioner har under den senaste undersökningen ökat till 28 procent.

Diagram 15. Drar sig för att framföra kritiska synpunkter



Fråga (enkät): Drar du dig för att på arbetsplatsen framföra kritiska synpunkter på dina arbetsförhållanden? Svartalternativ: Alltid och för det mesta.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Kommentar:

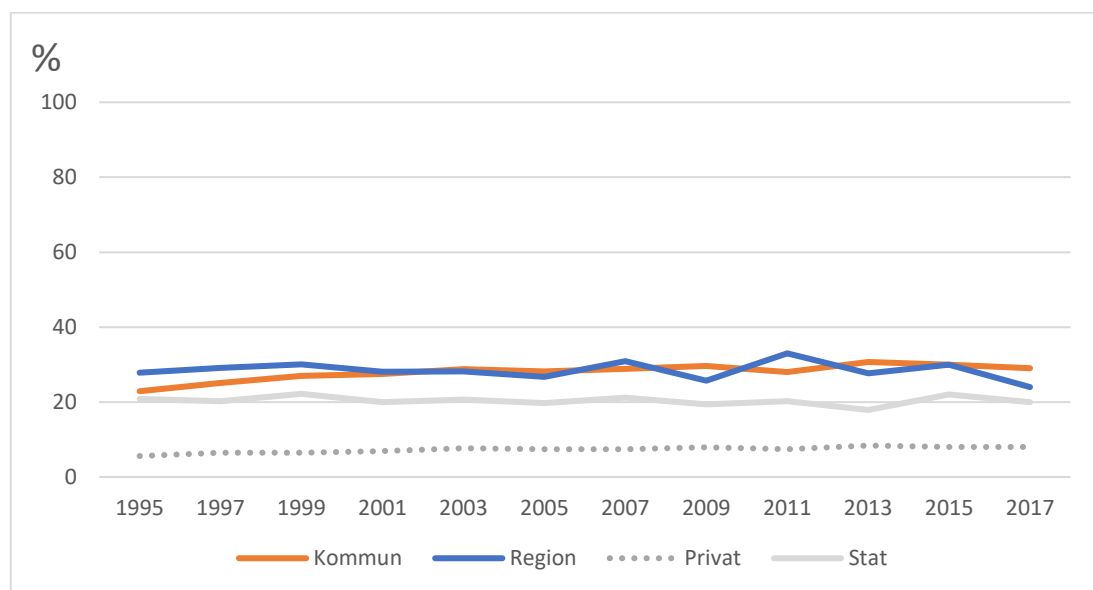
Även om det finns individer och arbetsplatser där man drar sig för att framföra kritik ger siffrorna inget stöd för teorier som diskuterats att en tystnadskultur drabbat vissa yrkesgrupper i kommuner och regioner.

Hot och våld

Risken för hot och våld är viktigt att förebygga och hantera i kommuner och regioner. SKL stöttar arbetsgivarna i deras arbete med förebyggande åtgärder, omhändertagande av drabbade, säkerhetsrutiner, handlingsplaner och utbildning. Arbetet för att motverka hot och våld ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) (AFS 2001:1). Ofta delar man in det preventiva arbetet i förebyggande samt akuta och uppföljande åtgärder. Arbetsgivaren kartlägger de risker som finns för hot och våld på arbetsplatsen. Kartläggningen resulterar i ett åtgärdsprogram. Särskilda säkerhetsrutiner ska finnas för arbetsuppgifter som kan innebära risk för hot och våld.

Den andel som upplevt sig utsatta för hot och våld har varit ganska stabil under de senaste 20 åren för kommun- och regionanställda såväl som för samtliga på arbetsmarknaden. En högre andel av medarbetarna inom kommuner och regioner än på arbetsmarknaden totalt uppger att de utsatts för hot eller våld i arbetet.

Diagram 16. Våld eller hot om våld, minst någon gång de senaste 12 månaderna



Fråga: Är du utsatt för våld eller hot om våld i ditt arbete? Svartalternativ: Minst någon gång de senaste månaderna.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Kommentarer:

Utifrån rapporter i media under de senaste åren har ett ökat antal allvarliga hot och våldshändelser skett som varit kopplade till gängbrottslighet bland annat vid flera sjukhusakutmottagningar i större städer. Trots dessa synnerligen allvarliga händelser verkar inte den totala andelen våld eller hot om våld för medarbetare i regionerna ha ökat.

När man analyserar konsekvenser av dessa frågor är det viktigt att inte enbart beakta förekomst. Det är minst lika viktigt att se över organisationens beredskap att hantera dessa risker. Att förebygga hot och våld och otillåten påverkan kräver betydligt mer än att ta fram policys och handlingsplaner. Det handlar om att skapa medvetenhet och om att få till stånd en process där man lär av tidigare incidenter och tillbud. I en organisation där det finns risk för hot och våld och otillåten påverkan bör man kontinuerligt arbeta förebyggande och systematiskt med dessa frågor. Det är dessutom avgörande hur man tar hand om den personal som drabbas. Samtliga kommuner och regioner har tillgång till företagshälsovård som vid behov är viktig att använda i samband med förebyggande arbetsmiljöfrågor.

Under det senaste årtiondet har man inom kommuner och regioner i en ökande utsträckning arbetat systematiskt för att förebygga hot och våld. Exempel på sådana systematiska insatser handlar om en förbättrad incident- och tillbudsrapportering²³ i kommunerna. Kommuner och regioner har under de senaste åren i ökad omfattning anlitat väktare för att förhindra hot och våldshändelser. Förhoppningsvis har det förebyggande arbetet inneburit att man kunnat motverka och hantera en del av dessa risker. Mot bakgrund av att antalet svarande är begränsat är det inte möjligt att genom ytterligare nedbrytning fastställa vilka yrkesgrupper som är mest utsatta för våld eller hot om våld.

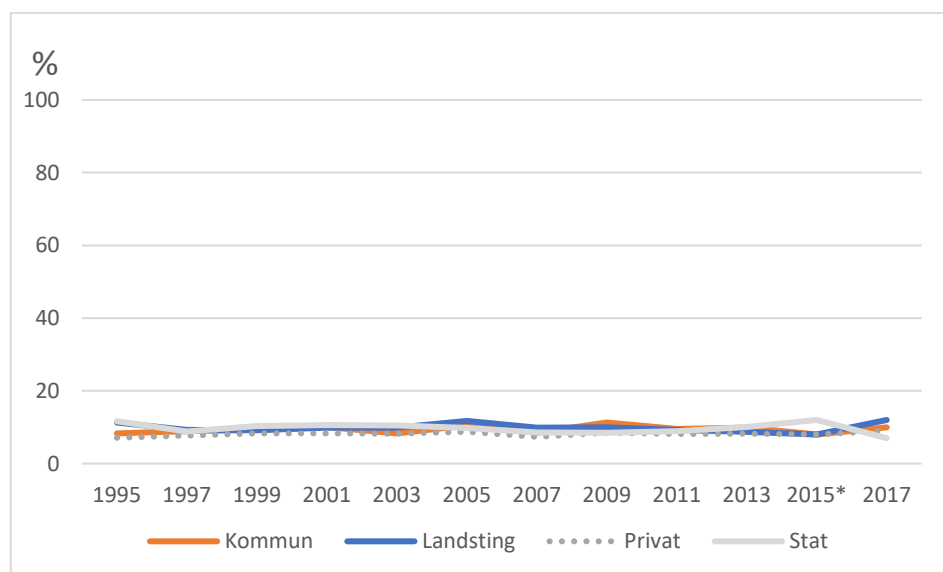
²³ Ungefär hälften av landets kommuner och några regioner har nyligen infört KIA-systemet för att bättre hantera tillbud och incidenter i arbetsmiljön. Systemet stödjer det förebyggande arbetet med hjälp av digitala checklistor för exempelvis skyddsronder och riskanalyser.

Mobbning och personlig förföljelse

Andelen sysselsatta på arbetsmarknaden som upplever att de blivit utsatta för personlig förföljelse (mobbing) från chefer eller arbetskamrater har oavsett arbetsmarknadssektor varit ganska oförändrad och stabil sedan år 1995. Det är inte heller någon betydande könsskillnad i andelen som upplever att de blivit utsatta för personlig förföljelse (mobbing) från chefer eller arbetskamrater.

Andelen inom kommuner som upplevt sig utsatta för personlig förföljelse/mobbing från chefer/arbetskamrater ökade från 7 till 9 procent mellan åren 1995 - 2017. Andelen är något större i regioner och har varierat från 11 procent år 1995 till 12 procent år 2017.

Diagram 17. Utsatt, de senaste 12 månaderna, för personlig förföljelse från chefer eller arbetskamrater



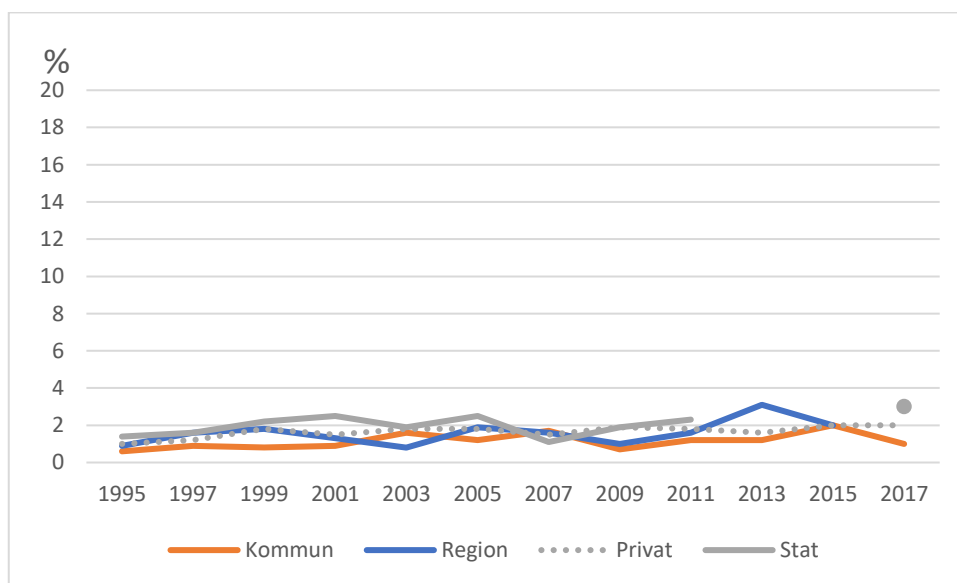
Fråga: Är du utsatt för personlig förföljelse genom elaka ord och handlingar från chefer eller arbetskamrater?

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Sexuella trakasserier

Diagrammen redovisar andelen sysselsatta som anger att de utsatts för sexuella trakasserier av chefer/arbetskamrater och andra under de senaste 12 månaderna åren 1995–2017 uppdelat på olika arbetsmarknadssektorer. Kurvorna visar att andelen utsatta för sexuella trakasserier av chefer/arbetskamrater ökade något under slutet av 1990-talet. Därefter har antalet varierat marginellt. Ett enda år (2013) har andelen som upplevt sexuella trakasserier från chefer och/eller arbetskamrater i regioner överskridit 2 procent.²⁴ Statistik som redovisas i Arbetsmiljöverkets rapport visar att unga kvinnor på arbetsmarknaden totalt i åldern 16–29 år är speciellt utsatta.

Diagram 18. Sexuella trakasserier från chefer/arbetskamrater, de senaste 12 månaderna. Observera att skalan på diagrammet redovisar enstaka procent. Detta kan ge intrycket av en stor variation trots att andelen varit ganska konstant.



Fråga (enkät) Är du utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats från chefer eller arbetskamrater? Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

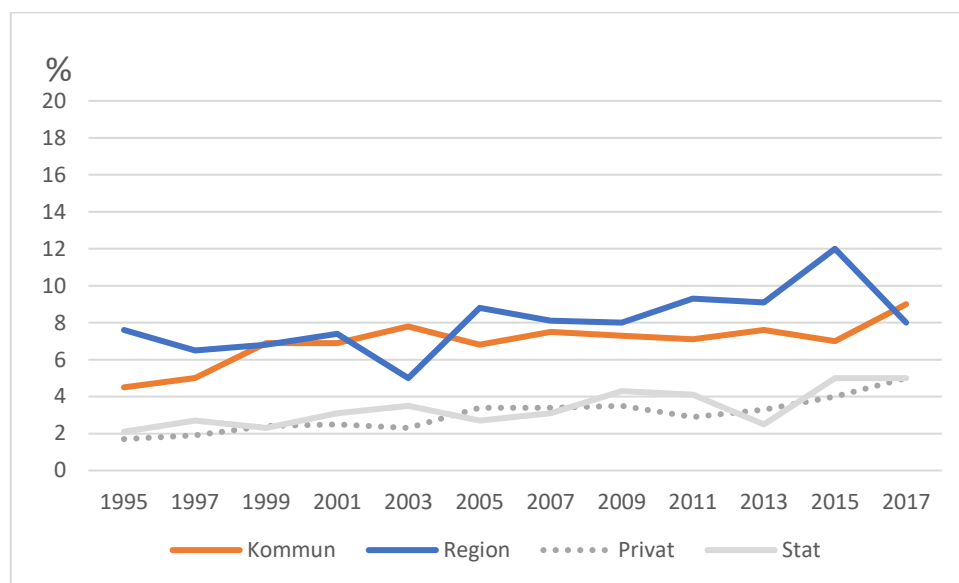
Diagram 19 redovisar andelen sysselsatta som anger att de utsatts för sexuella trakasserier från andra än chefer/arbetskamrater under de senaste 12 månaderna åren 1995–2017 uppdelat på olika arbetsmarknadssektorer.

Totalt på arbetsmarknaden har det skett en fördubbling av andelen som anger att de varit utsatta för sexuella trakasserier från tredje part (från 3 procent år 1995

²⁴ I den statistik som SCB presenterar från 2017 saknas uppgift om sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater för regioner, då antalet är för få att redovisa.

till 6 procent år 2017). Fler medarbetare inom kommuner och regioner upplever sexuella trakasserier från tredje part. Även för medarbetarna inom kommuner och regioner har det skett en tydlig ökning.

Diagram 19. Sexuella trakasserier från andra än chefer/arbetskamrater, de senaste 12 månaderna. Observera att skalan på diagrammet redovisar enstaka procent. Detta kan ge intrycket av en stor variation trots att andelen varit ganska konstant.



Fråga (enkät) Är du utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats från andra personer (t ex kunder, patienter, klienter, passagerare, elever)? Ja, någon gång de senaste månaderna.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Kommentar:

Många arbeten inom kommuner och regioner kännetecknas, som tidigare beskrivits, av kontakt med brukare, det vill säga patienter, elever och andra intressenter. Arbeten med olika brukare innebär ofrånkomligen att det uppstår oförutsägbara situationer. Mot denna bakgrund är det inte överraskande att sexuella trakasserier från brukare är vanligare inom kommuner och regioner.

Denna form av kränkningar är ofta svårare att på ett systematiskt sätt hantera genom att det uppstår regelkonflikter mellan arbetsmiljö/diskrimineringslagstiftning och olika former av rättighetslagstiftningar. Det går exempelvis inte att neka vård till en patient som uppför sig illa.

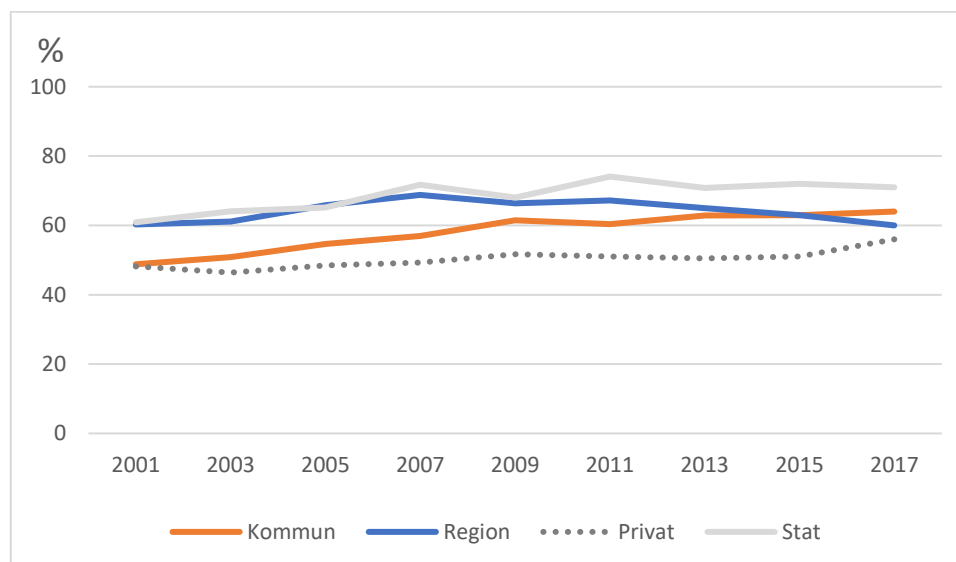
Systematiskt arbetsmiljöarbete och företagshälsovård

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär att undersöka arbetsmiljön, genomföra de åtgärder som krävs för att minska eller ta bort risker och att sedan följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. Reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete SAM (AFS 2001:1) beskriver hur arbetsgivaren på ett strukturerat sätt ska arbeta för en bättre arbetsmiljö och förebygga olyckor och ohälsa. Reglerna gäller för samtliga arbetsgivare och arbetsplatser.

För ett framgångsrikt systematiskt arbetsmiljöarbete behöver aktiviteter i SAM samordnas med andra aktiviteter i verksamhetens styrning och förbättringsarbete, för att risker och brister löpande ska kunna synliggöras och åtgärdas. Därför är det även viktigt att fördelningen av arbetsmiljöuppgifter i organisationen är tydlig, samt att arbetsmiljöfrågorna finns med vid arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och i andra sammanhang. Handlingsplaner, riskbedömningar och instruktioner när det finns allvarliga risker ska dokumenteras skriftligt.

Svaren visar att medarbetarna i kommuner, regioner och inom staten i högre grad anser att det på arbetsplatserna bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Andelen kommunanställda som känner till att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen har ökat från 48 procent år 2001 till 64 procent år 2017. Andelen i regioner är oförändrat, 60 procent, både år 2001 och år 2017. Här är det viktigt att poängtera att ett nekande svar på frågan inte behöver betyda att ett arbetsmiljöarbete inte förekommer utan kan indikera att den som svarar på undersökningen inte har kännedom om ett sådant.

Diagram 20. Systematiskt arbetsmiljöarbete pågår på arbetsplatsen



Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär bland annat att: • Arbetsgivaren regelbundet undersöker arbetsförhållandena och bedömer riskerna för ohälsa eller olycksfall i arbetet. • Arbetsgivaren omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomför de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Fråga (enkät): Pågår ett sådant systematiskt arbete med arbetsmiljön på din arbetsplats?

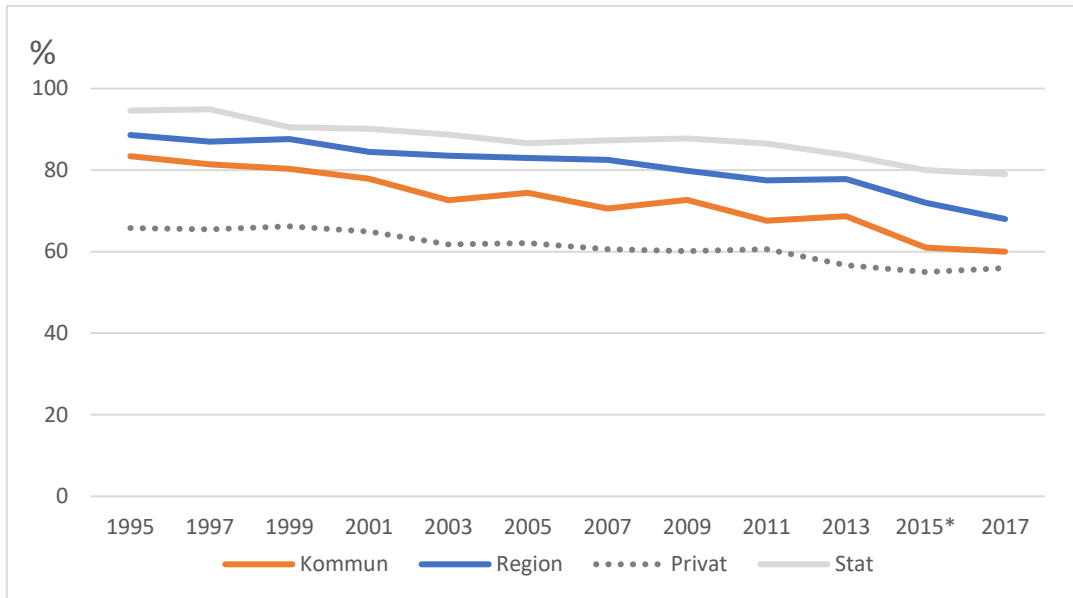
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Andelen av medarbetarna i kommuner och regioner som känner till att de har tillgång till företagshälsovård har minskat totalt sett sedan 1995 då frågan första gången var med i undersökningen. Detta är lägre än under de första undersökningarna år 1995 då 81 procent i kommunerna och 89 procent i regioner angav att de har tillgång till företagshälsovård. Troligen var medvetenheten större om företagshälsovårdens verksamhet i början av 1990-talet då det nyligen utgått ett statsbidrag (som togs bort 1993). Under den tid som statsbidrag utgick för företagshälsovård var denna verksamhet mer omfattande.

När det gäller företagshälsovård är tillgången som högst inom offentliga verksamheter. Samtliga medarbetare i kommuner och regioner har tillgång till företagshälsovård²⁵. Slutsatsen är därför att det är en minskande andel medarbetare som känner till detta.

²⁵ Enligt arbetsmiljölagen (kap. 3 § 2c) är arbetsgivare skyldiga att ge de anställda den företagshälsovård eller motsvarande expertkunskap som krävs i arbetet. Företagshälsovården arbetar både hälsofrämjande och förebyggande samt med arbetslivsinriktad rehabilitering.

Diagram 21. Har tillgång till företagshälsovård genom arbetet



Fråga (enkät): Har du tillgång till företagshälsovård genom ditt arbete?

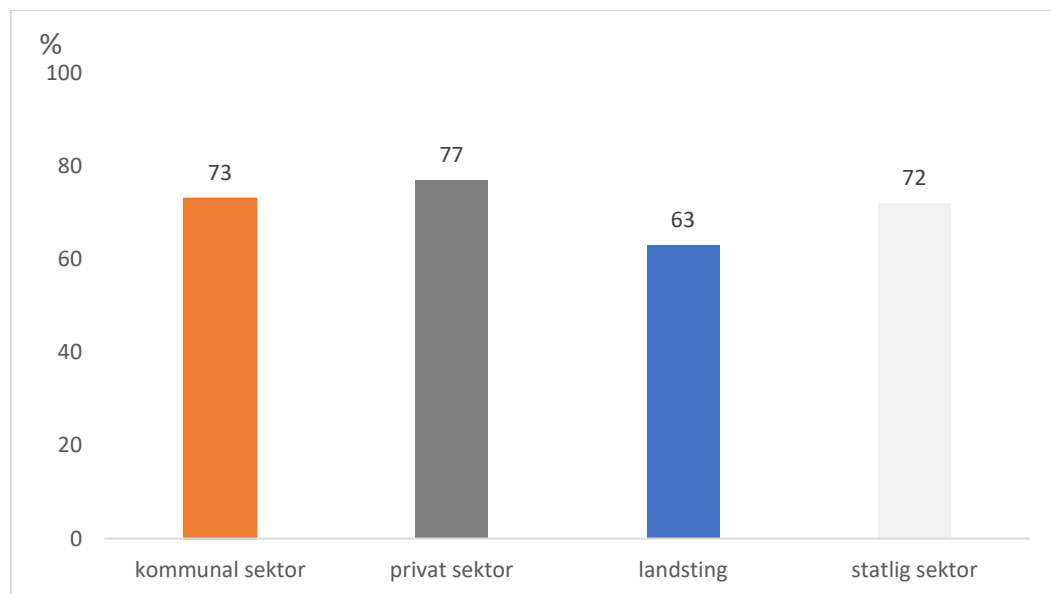
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

IT-utveckling och digital arbetsmiljö

Allt fler utför sina arbetsuppgifter med hjälp av digitala verktyg. Med digital teknik utvecklas arbeten på nya sätt. Arbetsmiljörisker förknippade med IT-utveckling är därför allt viktigare att förstå, åtgärda och förebygga. För att förbättra den digitala arbetsmiljön behövs kunskap, metoder och rutiner.

Diagram 22 belyser andelen sysselsatta som har användarvänliga datorprogram, år 2017. Diagrammet visar att den största andelen som anser att man har användarvänliga datorprogram finns i privat sektor (77 procent), därefter kommuner (73 procent) statlig sektor (72 procent) och minst i regioner (63 procent).

Diagram 22. Har i stor/ganska stor utsträckning användarvänliga datorprogram, år 2017²⁶



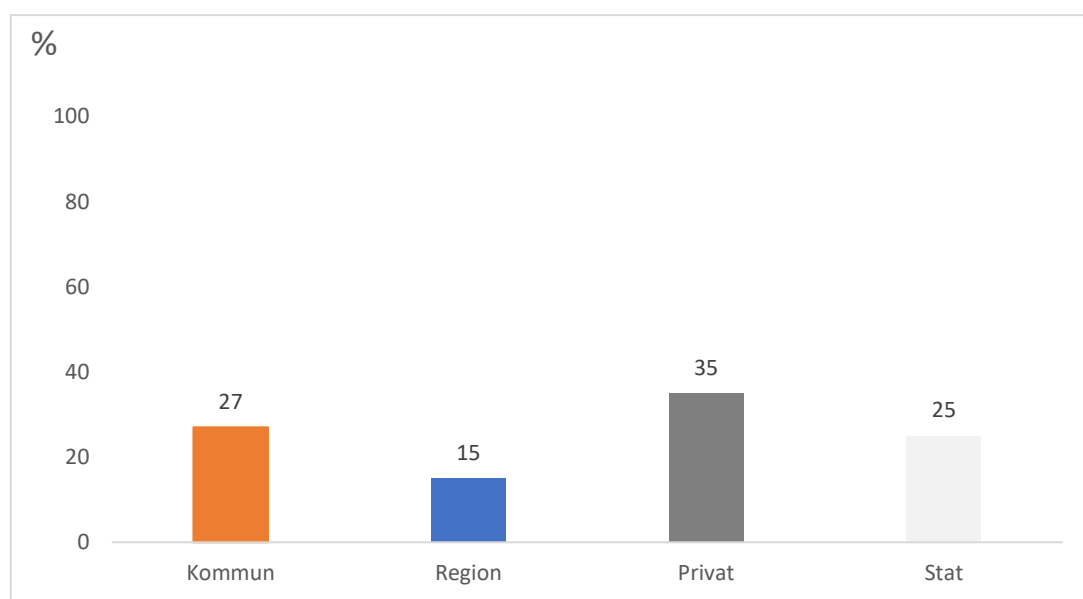
Fråga (intervju) I vilken utsträckning tycker du att de datorprogram du använder i ditt arbete är enkla att använda? Svartalernativ: Stor och ganska stor utsträckning.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

²⁶ Denna fråga infördes 2015 varför tidserie inte kan redovisas.

Att kolla mejlen i sin mobiltelefon utanför ordinarie arbetstid är ett sätt att vara ständigt nåbar. Risken med den ständiga nåbarheten är att det kan göra det svårare att återhämta sig från arbetsrelaterad stress. Diagram 23 belyser andelen sysselsatta som förväntas läsa jobbmejl på fritiden, år 2017. Diagrammet visar att den största andelen som anser att man förväntas läsa jobbmejl finns i privat sektor (35 procent) kommuner (27 procent), statlig sektor (25 procent) och minst andel inom regioner (15 procent).

Diagram 23. Förväntas läsa jobbmejl på fritiden²⁷



Fråga; Förväntar sig din arbetsgivare att du ska läsa jobbrelaterad e-post på din fritid?

Källa: Arbetsmiljöundersökningen AV/SCB

Kommentar:

Frågan om kognitiv ergonomi eller informationsergonomi har genom IT-utvecklingen med tiden blivit allt viktigare. Det handlar om att vi i ökad omfattning tolkar och tar in information i ett samspel mellan människa och teknik. Sverige befinner sig i en demografisk utmaning med en alltmer omfattande arbetskraftsbrist inom flera viktiga yrkesgrupper i kommuner och regioner. Mot denna bakgrund har förhoppningar uttryckts kopplade till IT-utvecklingen som ett sätt att möta både behov av effektiviseringar och rådande rekryteringsutmaning.

²⁷ Denna fråga infördes 2015 varför tidserie inte kan redovisas.

Modern teknologi inom kommuner och regioner har såväl fördelar som nackdelar. En slutsats är att det därför är viktigt att frågor som berör IT-utvecklingen på ett tydligt sätt integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett konkret exempel handlar om att i samverkan alltid genomföra riskbedömningar vid implementering av ny teknik för att kunna hantera oro och farhågor förknippade med ett förändrat arbetssätt.

Arbetsmiljön i kommuner och regioner

En god arbetsmiljö är en viktig faktor för välfungerande arbetsplatser. Arbet livet är en bidragande orsak till att människor behåller och stärker sin hälsa. När fokus ligger på såväl friskfaktorer som ett traditionellt arbetsmiljöarbete, där man systematiskt förebygger ohälsa och olycksfall, skapas effektiva och friska arbetsplatser. En god arbetsmiljö resulterar i arbetsplatser som gynnar medarbetarna, organisationens välbefinnande och således även verksamheten.

Statistiska Centralbyrån (SCB) genomför Arbetsmiljöundersökningen vartannat år på Arbetsmiljöverkets uppdrag. Syftet är att ta reda på hur de sysselsatta upplever sin arbetsmiljö. Denna rapport presenterar ett urval av frågorna för att belysa arbetsmiljön i jämförelse med tidigare undersökningar samt hur arbetet upplevs i kommuner och regioner i jämförelse med andra sektorer och arbetsmarknaden som helhet.

Upplýsningar om innehållet
Gunnar Sundqvist, gunnar.sundqvist@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2019
ISBN: 978-91-7585-669-8