

Hur mår anställda på statligt uppdrag?

En arbetsmiljörapport
från Fackförbundet ST



FACKFÖRBUNDET ST

Fackförbundet ST

November 2022

*Referens/författare: Martina Saar, utredare,
martina.saar@st.org Kommunikation och Påverkan*

Formgivning: Annie Beckman

Foto: Getty Images

Artikelnummer: 0028

Innehåll

1. Sammanfattande resultat	4
Fackförbundet STs krav	5
2. Genomförande och avgränsningar	6
3. Hur ser arbetsmiljön ut för anställda på statligt uppdrag?	7
Fler är nöjda med sin fysiska arbetsmiljö	7
Högt tempo försämrar arbetsmiljön	9
Den digitala arbetsmiljön behöver bli mer användarvänlig	12
En knapp fjärdedel upplever inga nackdelar med distansarbete	14
4. Hur mår anställda på statligt uppdrag?	18
En dryg fjärdedel förväntas arbeta på distans när de är sjuka	18
7 av 10 medlemmar upplever stress som en följd av sitt arbete	20
Vad utsätts anställda på statligt uppdrag för på sin arbetsplats?	23
Trygghet på jobbet	25
5. Vad utsätts anställda på statligt uppdrag för på sin arbetsplats?	26
En majoritet av allt hot och våld kommer från medborgare	26
Trakasserier – en känslig fråga	27
6. Hur anser medlemmarna att det står till med jämställdheten?	31
Förena arbete med föräldraskap	32
7. Avslutande diskussion	33
8. Referenslista	36

01

Sammanfattande resultat

Detta är en rapport från Fackförbundet ST, det största fackförbundet inom statlig verksamhet med närmare 100 000 medlemmar. Den handlar om hur våra medlemmar – på statliga myndigheter och verk, bolag med statligt uppdrag, universitet, högskolor och statligt finansierade stiftelser – upplever sin arbetsmiljö. Undersökningen innehåller en rad frågor om den fysiska, psykosociala och digitala arbetsmiljön, samt frågor om jämställdhet och diskriminering.

Resultaten är på ett övergripande plan tudelade. Vi ser förbättringar och vi ser tyvärr även försämringar. Den fysiska arbetsmiljön är något bättre än tidigare, medan den psykosociala till stor del är oförändrad. Därtill fortsätter våra medlemmar vittna om en ständigt ökande arbetsbelastning. Samtidigt är arbetsmiljö en komplex fråga, ingen arbetsplats är den andra lik.

1. Anställda inom staten har alldeles för mycket att göra. Den negativa trenden med ökad arbetsbelastning som vi sett i denna och tidigare arbetsmiljöundersökningar håller i sig. Hela 55 procent upplever att deras arbetsbelastning har ökat de senaste två åren.

2. Statligt anställda är mer stressade än anställda på arbetsmarknaden i stort. Den främsta orsaken till stress är högt arbetstempo och arbetsmängd. 7 av 10 svarar att de ofta upplever stress som en följd av sitt arbete. Vi ser att kvinnor är mer stressade än män, och yngre personer uppges i högre grad än äldre att de är stressade.

3. Nästan 6 av 10 uppges att när de arbetar övertid beror det på att de inte hinner med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. Samtidigt upplever nästan 30 procent att de inte kan säga ifrån när de har för mycket att göra.

4. I den digitala arbetsmiljön råder det framför allt en brist på inflytande. Samtidigt ser olika åldersgrupper olika problem i sin digitala vardag. De allra yngsta (18–29 år) anser att teknikstrul och långsamma program är ett

problem, medan de äldre vill ha bättre användarvänlighet och support.

5. Distansarbete ses alljämt som något positivt, framför allt bland kvinnor som grupp. Samtidigt varierar möjligheten till distansarbete stort mellan olika arbetsgivare. Det har även skett en förskjutning där det i stor utsträckning görs individuella överenskommelser för att reglera distansarbete. Det är samtidigt värt att poängtera att det skett en generell återgång efter pandemin. I dag uppges 41 procent att de i huvudsak arbetar från kontoret.

6. Vi ser ett starkt samband mellan hur medlemmarna upplever sin arbetssituation och graden av inflytande över arbetsmiljön. Ju högre grad av nöjdhet över arbetssituation, desto mer inflytande anser de sig ha över sin arbetsmiljö.

7. Sjukskrivningarna har minskat något, men orsaken är inte nödvändigtvis positiv. Huruvida det beror på att fler jobbar hemifrån när de är sjuka eller på ett aktivt arbetsmiljöarbete från arbetsgivaren vet vi inte. Däremot vet vi att lite mer än en fjärdedel uppges att de förväntas arbeta på distans när de är sjuka och nästan 50 procent säger att de kan jobba hemifrån när de är sjuka.

8. Öppenhet och ledarskap påverkar tryggheten på jobbet. Det framgår att två vanligt förekommande orsaker till otrygghet är svårigheter att framföra kritik respektive otydligt ledarskap. Många känner även stor otrygghet gällande omorganiseringar och omlokaliseringar, vilka upplevs som lyckfulla.

9. Hela 34 procent uppges att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen. Det är en ökning från tidigare undersökningar. Framför allt är det medborgare som utsätter statligt anställda för hot och våld.

10. Nästan en tredjedel uppges att de inte fått tillräckligt stöd av sin arbetsgivare, i samband med att de blivit utsatta för hot och våld.

Fackförbundet STs krav:

- **Skrota de generella besparingarna i staten.** Det är inte rimligt att arbetsbelastningen i staten ökar år efter år. Vi vill att regeringen tillsätter en statlig utredning med syfte att ta fram en ny pris- och löneomräkningsmodell med ett slopat produktivitetsavdrag.
- **Resurssätt efter krav och uppdrag.** I synnerhet servicemyndigheter och rättsvårdande myndigheter har haft för lite resurser för länge. För hög arbetsbelastning leder till stress hos medarbetarna och sämre service till allmänheten.
- **Ledarskap och styrning inom staten behöver utvecklas.** Chefer måste ges tid och förutsättningar att värna arbetsmiljön och behöver ge stöd till medarbetarna att prioritera.
- **Stärk kunskaperna om arbetsmiljöarbetet.** Arbetsgivare behöver i högre grad, och i samverkan med skyddsorganisationen, ta ansvar för att både medarbetare och chefer får utbildning i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och att det ska finnas förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.
- **Involvera arbetstagarens representanter i utveckling och förändring av digitala system och processer.** Det är viktigt att de som arbetar med de verktyg och processer som tas fram får vara med och påverka utformningen av dessa. Den digitala arbetsmiljön ska ingå som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- **Regeringen ska ha en nollvision kring hot och våld mot personer som arbetar på statligt uppdrag.** För att komma tillrätta med hot och våld krävs ett nationellt rapporteringssystem för att synliggöra i vilken omfattning personer på statligt uppdrag utsätts för hot och våld.
- **Det nya arbetslivet ska utformas i samverkan mellan fack och arbetsgivare.** Synen på var och när vi arbetar har förändrats - flexibilitet och individanpassning kommer att krävas för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare. Samtidigt ska arbete på distans vara en möjlighet, inte ett krav, och arbetsgivaren måste tillhandahålla både arbetsplats och utrustning.
- **Motverka alla former av diskriminering och trakasserier.** Arbetsgivare måste arbeta i större omfattning för att motverka diskriminering och trakasserier i både förebyggande arbete och i stöd till den som blivit utsatt.

02

Genomförande och avgränsningar

Rapporten bygger på resultat från en enkätundersökning som skickades till alla våra yrkesverksamma medlemmar mellan 17 maj–3 juni 2022. Drygt 59 000 medlemmar mottog enkäten och 16 752 medlemmar besvarade den. (De som uppgett att de inte vill ha utskick eller saknar e-postadress undantogs.) Det motsvarar en svarsfrekvens om 28,1 procent. Undersökningen har genomförts i samarbete med analys- och undersökningsföretaget Novus. Resultaten är viktade mot vårt medlemsregisters uppgifter vad gäller män och kvinnor samt ålder, och är därmed representativa för medlemskåren i dessa avseenden.

Fokus för analysen av resultaten ligger på Fackförbundet STs medlemmars upplevelse av den egna arbetsmiljön med avseende på den psykosociala, fysiska och digitala arbetsmiljön samt arbetssituationen utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Vilka svarade på undersökningen?

- 62%** är kvinnor
- 38%** är män.
- 6%** är 18–29 år,
- 54%** är 30–49 år,
- 39%** är 50–72 år varav 0,4% är 65 år eller äldre.
- 78%** arbetar på en myndighet,
- 13%** arbetar inom universitet och högskola,
- 3%** inom bolag och
- 2%** på ett affärsverk.
- 4%** innehar en chefsposition.
- 67%** har kontakt med medborgare varje vecka, varav 49% varje dag.

Rapporten berör endast de delar av arbetsmarknaden där Fackförbundet ST har medlemmar. Det är primärt på myndigheter, universitet och högskola, affärsverk, statligt ägda bolag, privata företag med statligt uppdrag samt statligt finansierade stiftelser. Utbrytningen per avdelning är baserad på att det är minst 40 personer per avdelning som svarat; om det är färre än så redovisas inte svaren separat.

Vilka är Fackförbundet STs medlemmar som svarat på undersökningen?

De flesta arbetar heltid, knappt 1 av 10 arbetar deltid. 4 av 10 har en universitets- eller högskoleutbildning. Nästan lika många har slutfört gymnasium, yrkesskola eller annan form av eftergymnasial utbildning som inte är universitet eller högskola. De tre största yrkeskategorierna är handläggare, utredare/expert/specialist samt assistent/administrativt arbete. De allra flesta arbetar på en myndighet och har en tillsvidareanställning.

Vad tycker STs medlemmar om sitt jobb?

Vi ställde en allmän flervalsfråga till våra medlemmar om vad det bästa med deras jobb är, samt en fråga om hur nöjda de är med sin nuvarande arbetssituation. Drygt 60 procent uppger att de är mycket eller ganska nöjda. Knappt en femtedel uppger att de varken är nöjda eller missnöjda, och knappt en femtedel anger att de är ganska eller mycket missnöjda med sin nuvarande arbetssituation.

Vi kan konstatera att en majoritet är ganska nöjda med sin nuvarande arbetssituation. De allra flesta anser att de har bra arbetskamrater, intressanta arbetsuppgifter och att de gör en viktig samhällsinsats – det är det bästa med deras jobb.

03

Hur ser arbetsmiljön ut för anställda på statligt uppdrag?

Fler är nöjda med sin fysiska arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön är en viktig komponent i ett aktivt arbetsmiljöarbete. De allra flesta av Fackförbundets STs medlemmar anser att de har en bra fysisk arbetsmiljö. Hela 85 procent instämmer i att de helt eller delvis har en bra fysisk arbetsmiljö. Jämfört med Fackförbundet STs tidigare arbetsmiljöundersökningar är detta ett mer positivt resultat. Kvinnor som grupp är överlag något mer skeptiska, men några större skillnader mellan män och kvinnor syns inte.

Det är endast 15 procent som anser att de knappast eller inte alls har en bra fysisk arbetsmiljö. Det är en liten minskning sedan den förra arbetsmiljöundersökningen gjordes.

Det är inte några stora skillnader mellan de olika åldersgrupperna, utan de flesta är positiva till den fysiska arbetsmiljön.

Det bästa med den fysiska arbetsplatsen

Vi frågade om vad som är bra respektive dåligt med den fysiska arbetsmiljön. Det som de flesta anser vara bra med den fysiska arbetsplatsen är:

- att det finns tysta ytor
- bra belysning
- bra internetuppkoppling
- bra ljudnivå
- samarbetsytor
- tekniska hjälpmedel/utrustning, t.ex. dubbla skärmar.

De allra flesta av Fackförbundets STs medlemmar anser att de har en bra fysisk arbetsmiljö.

Det sämsta med den fysiska arbetsplatsen

Det som de flesta tycker är dåligt med den fysiska arbetsmiljön är:

- för få tysta ytor
- problem med ventilation
- problem med ljud och buller.

På flervalsfrågan om vad som anses vara bra med den fysiska arbetsmiljön skiljer det sig åt på arbetsplatserna. Nästan hälften uppger att det finns tysta ytor medan en tredjedel menar att det saknas. Om vi bryter ner resultaten på avdelningsnivå sticker vissa ut, vilket kan ses i tabellen nedan.

På flervalsfrågan om vad som anses vara bra med den fysiska arbetsmiljön skiljer det sig åt på arbetsplatserna. Nästan hälften uppger att det finns tysta ytor medan en tredjedel menar att det saknas. Om vi bryter ner resultaten på avdelningsnivå sticker vissa ut, vilket kan ses i tabellen nedan.

Arbetsplatser där det finns tysta ytor

Avdelningar där fler än 50 procent uppger att det finns tysta ytor:

- Skolverket — 79%
- Bolagsverket — 77%
- Tillväxtverket — 70%
- Arbetsmiljöverket — 66%
- Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) — 66%
- Statistikmyndigheten (SCB) — 66%
- Lantmäteriet — 65%
- Inspektionen för vård och omsorg (IVO) — 60%
- Centrala studiestödsnämnden (CSN) — 59%
- Försäkringskassan — 58%
- Skogsstyrelsen — 57%
- Arbetsförmedlingen — 56%
- Kronofogdemyndigheten — 54%
- Trafikverket — 54%
- Pensionsmyndigheten — 52%

Arbetsplatser som saknar tysta ytor

Avdelningar där 40 procent eller fler av respondenterna uppger att de saknar tysta ytor:

- Statens servicecenter — 52%
- Jordbruksverket — 51%
- Kriminalvården — 50%
- Sjöfartsverket — 48%
- Sveriges biståndsmyndighet (Sida) — 47%
- Polismyndigheten — 41%
- Statens institutionsstyrelse (SiS) — 41%
- CSN — 40%
- Försäkringskassan — 40%

Här kan vi se att Försäkringskassan och CSN förekommer både bland de som anser att de har tysta ytor och de som uppger att de saknar det. Resultatet kan troligen förklaras av att dessa organisationer har arbetsplatser på flera ställen runt om i Sverige och att det finns skillnader mellan dessa kontor.

Vi ser ett liknande resultat gällande ljudnivå, där det också upplevs olika beroende på vilken arbetsplats som medarbetaren arbetar på. 30 procent upplever att det är bra ljudnivå på arbetsplatsen, samtidigt som nästan lika många anser att arbetsplatsen har problem med ljud och buller.

Arbetsplatser som har en bra ljudnivå

Avdelningar där 40 procent eller fler av respondenterna anser att de har en bra ljudnivå:

- Skogsstyrelsen — 67%
- Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) — 57%
- Skolverket — 52%
- Sveriges meteorologiska hydrologiska institut (SMHI) — 50%
- Åklagarmyndigheten — 50%
- Tillväxtverket — 44%
- Arbetsmiljöverket — 43%
- Riksdagen — 43%
- Lantmäteriet — 41%
- Läkemedelsverket — 41%
- MSB — 41%
- Regeringskansliet — 41%
- Flygledningen — 40%
- Lantbruksuniversitetet — 40%
- Universitet och Högskola — 40%
- SCB — 40%

Arbetsplatser som har problem med ljud och buller

Avdelningar där 35 procent eller fler av respondenterna anser att arbetsplatsen har problem med ljud och buller:

- Spårtrafiken — 50%
- Statens servicecenter — 41%
- Försäkringskassan — 40%
- Kriminalvården — 39%
- CSN — 38%
- Sjöfartsverket — 38%
- Jordbruksverket — 35%
- Swedavia — 35%

Slutsatsen blir således att det ser olika ut ute på våra arbetsplatser och att skilda resultat kan förekomma vid en och samma myndighet. Resultaten kring vad som är problematiskt i den fysiska arbetsmiljön stämmer överens med våra tidigare arbetsmiljöundersökningar. Det allra största problemet med den fysiska arbetsmiljön på våra medlemmars arbetsplatser är fortfarande dålig ventilation, för få tysta ytor och problem med ljud och buller. Hela 46 procent uppger att de har en dålig ventilation på arbetsplatsen.

I svars kategorin ”annan” lyfts framför allt att ha ”ett eget kontor” fram som något bra. Intressant och kanske inte helt överraskande är att när respondenterna får peka ut vad som är negativt så anges aktivitetsbaserat kontor. En medlem beskriver det på följande sätt:

Att ha en aktivitetsbaserad arbetsplats gör att det är svårt att hitta enskilda rum med bra arbetsställning för att ha arbetsmöten via Skype. När jag har dessa möten så fungerar inte de tysta avdelningarna och det är störande med ljud och överhörning i ”mellanzonen”, dessutom ser alla min skärm. Det är svårt att hitta lugna arbetsplatser med avgränsande skärmar emellan. Dessa finns endast i tyst avdelning.

Kvinna, 50–72 år, Arbetsförmedlingen

Att aktivitetsbaserade kontor upplevs som negativt är inget nytt. Möjligheten till lugn och ro var en av många orsaker till att majoriteten av våra medlemmar tyckte att det var positivt att under pandemin kunna arbeta hemifrån. Det visar bland annat vår tidigare undersökning om distansarbete, ”Arbeta hemifrån – är distansarbete här för att stanna?” (2020). Även i frivaren om vad som orsakar stress lyfts aktivitetsbaserade kontor fram av många som orsak till att de känner stress på jobbet. (Mer om stress i avsnittet ”Hur mår medarbetare i staten”, sida 18.)

Att ha en egen arbetsplats på kontoret har blivit allt ovanligare när många har gått över till aktivitetsbaserade kontor. Anledningen till att aktivitetsbaserade kontor införs är att de anses vara mer yteffektiva. Ofta blir konsekvensen att tillgången till en egen tyst yta försvinner. I en amerikansk studie om kunskapsarbetares uppfattning om den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen, visade det sig finnas ett särskilt behov av avskildhet (privacy). Behovet såg likadant ut oavsett åldersgrupp.¹ Det kan förklara varför många av våra respondenter säger att de uppskattar att ha ett eget kontor och att tysta ytor ses som extra viktiga i den fysiska arbetsmiljön.

Högt tempo försämrar arbetsmiljön

Den psykosociala arbetsmiljön² upplevs som helhet vara sämre än den fysiska arbetsmiljön. Trots det anser hela 77 procent att de har en bra psykosocial arbetsmiljö. Nästan en fjärdedel är dock missnöjda med den psykosociala arbetsmiljön. Resultatet stämmer överens med våra tidigare arbetsmiljöundersökningar. Åldersgruppen 50–72 är något mer positiva än övriga åldersgrupper.



Vad som anses vara bra med den psykosociala arbetsmiljön:

- bra samarbete mellan kollegor
- eget inflytande över arbetet
- eget inflytande över arbetstiden
- närvarande chef/ledare

Vad som anses vara dåligt med den psykosociala arbetsmiljön

- arbetsmängd/högt tempo
- brister i ledarskapet
- otydliga förväntningar
- ständiga förändringar

Vi ställde en fråga om vad som är dåligt med den psykosociala arbetsmiljön. Respondenterna kunde välja flera svarsalternativ. På den frågan fick ”stor arbetsmängd/högt tempo” i genomsnitt 46 procent – högst av alla svarsalternativ.

1. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) (KS 2020:8), ”Fysisk arbetsmiljö för hälsa, välmående och prestation”, Kunskapssammanställning 2020:8.

2. Den psykosociala arbetsmiljön handlar bl.a. om hur vi trivs med våra arbetskamrater, hur meningsfullt vi upplever vårt arbete och våra arbetsuppgifter, hur stort inflytande vi har över vår situation och vilka möjligheter vi har till personlig utveckling.

Arbetsplatser där stor arbetsmängd/högt tempo är ett problem

Avdelningar där 50 procent eller fler av respondenterna anser att "stor arbetsmängd/högt tempo" är ett problem med den psykosociala arbetsmiljön:

• Kronofogdemyndigheten	67%
• Försäkringskassan	60%
• Transportstyrelsen	56%
• Sveriges Domstolar	55%
• Regeringskansliet	54%
• SMHI	54%
• IVO	53%
• Statens servicecenter	53%
• Polismyndigheten	51%
• Sida	51%
• Swedavia	51%
• Arbetsförmedlingen	50%
• Länsstyrelserna	50%

Enligt arbetsmiljölagen ligger ett stort ansvar hos chefen för såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Därför är det troligt att synen på, och upplevelsen av, att chefen har inverkan på hur anställda uppfattar sin arbetsmiljö i vid mening, är viktigt för den psykosociala arbetsmiljön. Av den anledningen ställde vi frågor just om ledarskapet. På flervalsfrågan om vad som är bra med den psykosociala arbetsmiljön uppger 41 procent att det är positivt att de har en närvarande chef/ledare. På motsvarande fråga om vad som är dåligt med den psykosociala arbetsmiljön uppger 28 procent att ledarskapet inverkar negativt på arbetsmiljön.

Arbetsplatser där det finns en närvarande chef/ledare

Avdelningar där 50 procent eller fler av respondenterna anser att de har en närvarande chef/ledare:

• CSN	60%
• Lantmäteriet	59%
• SCB	59%
• Arbetsmiljöverket	58%
• Sida	50%
• Åklagarmyndigheten	50%

Arbetsplatser där det finns brister i ledarskapet

Avdelningar där 35 procent eller fler av respondenterna anser att det finns brister i ledarskapet:

• Riksdagen	45%
• Sjöfartsverket	45%
• Skolverket	44%

• IVO	41%
• Kultursektorn	40%
• SCB	39%
• Swedavia	38%
• Kriminalvården	37%
• MSB	37%
• Sveriges Domstolar	36%
• Spårtrafiken	35%

Bland våra medlemmar finns det grupper som är väldigt nöjda med ledarskapet på sin arbetsplats, och grupper som tvärtom är mycket missnöjda. Även i dessa resultat förekommer en och samma myndighet i båda kategorierna. Detta visar på frågans komplexitet och att uppfattningar skiftar i olika delar av verksamheten.

Resultaten visar på att den psykosociala arbetsmiljön ser väldigt olika ut beroende på var i staten man arbetar. Män och kvinnor verkar på det hela taget ha samma uppfattning om bristerna i den psykosociala arbetsmiljön. Två resultat sticker dock ut. Det är betydligt fler kvinnor som pekar på att det största problemet är stor arbetsmängd/högt tempo och ständiga förändringar. Dessa resultat kanske är en av flera förklaringar till det faktum att kvinnor som grupp är mer stressade än män.

Vi arbetar under hård tidspress och ställs inför svårförenliga krav, såsom krav på både hög kvantitet och hög kvalitet.

Kvinna, 50–72 år, Kronofogdemyndigheten

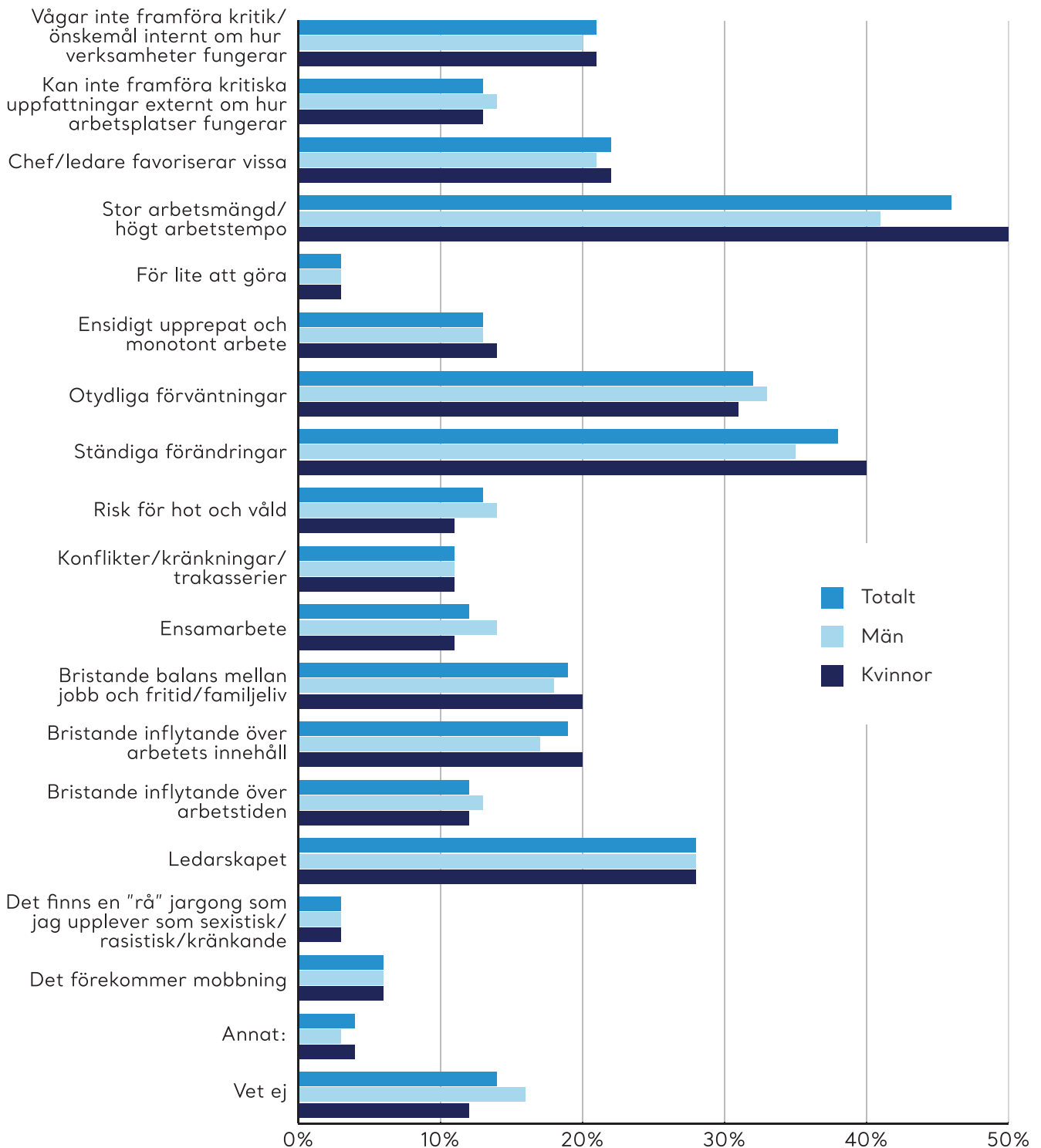
Något annat som syns dels i grafen nedan, dels i frisvar är att många skriver att de inte vågar framföra intern eller extern kritik. En av respondenterna sammanfattar detta på följande sätt:

Det går att framföra kritik men eftersom organisationen är helt centralstyrd och allt beslutsfattande görs på den nivån leder kritik ingen vart. Det gäller att "gilla läget" eller sluta jobba på Arbetsförmedlingen. Arbetet är enformigt och ger känslan att jag är en robots förlängda arm.

Man, 30–49 år, Arbetsförmedlingen

I Fackförbundet STs rapport "Tyst stat – om den hotande öppenheten i statlig förvaltning" (2021), åskådliggörs problemens omfattning. Rapporten visar bland annat att tre av tio är oroliga för att drabbas av repressalier när de framför kritik, och mer än var femte har avstått från att framföra kritik eller slå larm om missförhållanden. Trots att rättigheten är lagstadgad känner sig anställda förhindrade att vara öppet kritiska.

Vad är dåligt med den psykosociala arbetsmiljön?



Även om relativt många som jobbar inom staten är tillfreds med sin psykosociala arbetsmiljö finns det mer att göra för att den ska bli bättre. Särskilt viktigt är att uppmärksamma att anställda har alldeles för mycket att göra och måste utföra sitt arbete i högt tempo. Dessutom är det många som känner tveksamhet inför att öppet

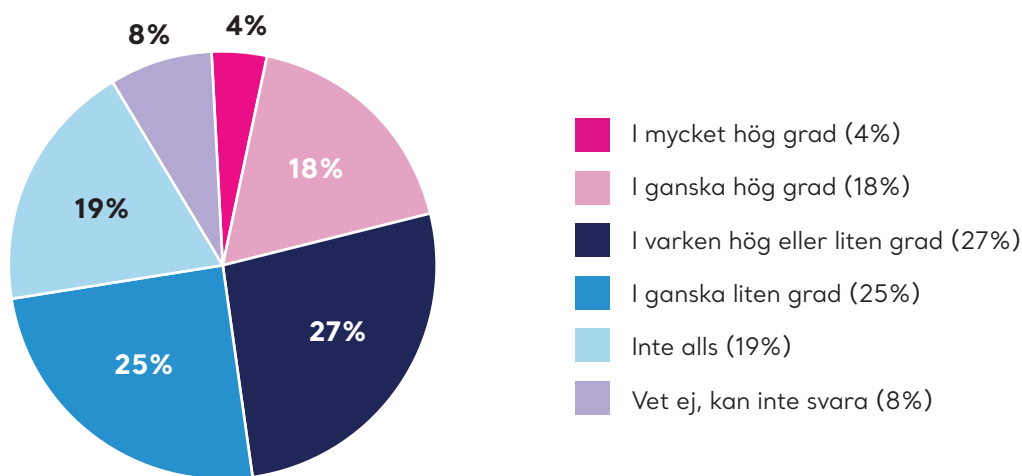
uttala kritik. En annan aspekt som är värd att beakta är att kvinnor som grupp uppfattar problematiken något annorlunda och anser sig i vissa avseenden ha en sämre psykosocial arbetsmiljö än vad män som grupp anser sig ha.

Den digitala arbetsmiljön behöver bli mer användarvänlig

Den digitala arbetsmiljön har blivit en allt viktigare del av vårt arbete. Många tjänstemän tillbringar i stort sett hela arbetsdagen i en digital arbetsmiljö. Detta gäller inte minst sedan pandemin, då det blivit vanligare att arbeta på distans och mötas i den digitala sfären. De flesta av

Fackförbundet STs medlemmar är nöjda med den digitala arbetsmiljön. Mer än 80 procent instämmer helt eller delvis i att de har en bra digital arbetsmiljö. Nästan en femtedel är dock mindre nöjda eller till och med missnöjda med sin digitala arbetsmiljö.

I vilken grad kan du påverka den digitala arbetsmiljön?



Män är något mer skeptiska till den digitala arbetsmiljön än kvinnor. Det finns en del skillnader mellan de olika åldersgrupperna. Ju yngre, desto större missnöje. 18–29-åringar är mest skeptiska.

I denna grupp är hela 22 procent missnöjda med den digitala arbetsmiljön. Av 30–49-åringar är det 19 procent och i gruppen 50–72-åringar är det endast 13 procent som inte anser att de har en bra digital arbetsmiljö.

De flesta anser att de inte har möjlighet att påverka den digitala arbetsmiljön. Samtidigt hävdar så många som 45 procent att användarvänligheten i programmen behöver förbättras. Nästan hälften menar att mindre teknikstrul stör arbetsdagen, på grund av att program inte fungerar som de ska eller är alldeles för långsamma.

När vi frågade om vad som kan förbättras inom den digitala arbetsmiljön pekade 18–29-åringarna på

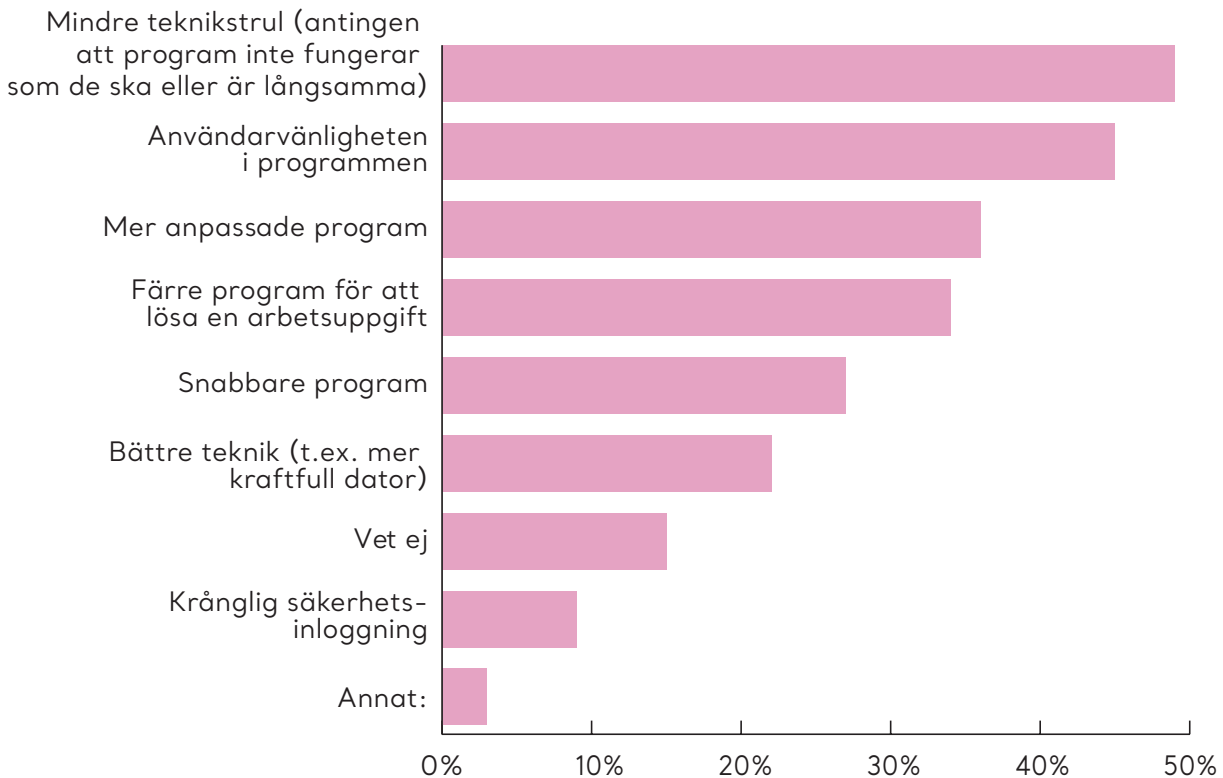
teknikstrul samt snabbare program. 18–29-åringarna är generellt mer kritiska till den digitala arbetsmiljön, medan de äldre åldersgrupperna i stället är mer kritiska till specifikt användarvänligheten.

I frisvar tar många upp behovet av utbildning och support i digitala program samt avsaknad av inflytande över den digitala arbetsmiljön. Många vittnar om att de måste använda för många program, att programmen inte är färdigutvecklade och att det exempelvis är problematiskt att behöva använda olika webbläsare för olika program.

Jag skulle önska att den digitala arbetsmiljön utgår från behov i verksamheten och användarna, inte som nu från vad IT-avdelningen tycker och vill.

Kvinna, 30–49 år, Länsstyrelserna

Vad skulle kunna förbättras inom den digitala arbetsmiljön?



Utveckling av IT-system är en komplicerad fråga som ofta innebär stora kostnader. Det är så klart viktigt att IT-utvecklingen fungerar och att medarbetarna är en del av utvecklingsarbetet. Det påpekade Fackförbundet ST redan i 2008 års arbetsmiljöundersökning. Då skrev vi så här:

För att få hög användbarhet i IT-systemen vill ST – till fördel för både effektivitet och arbetsmiljö – att det ska användas utvecklingsmetoder som ger de anställda reell makt att initiera och påverka utveckling av IT-system. I grund och botten handlar det om utveckling av verksamheten som i slutänden gagnar medborgarna.³

Problem med den digitala arbetsmiljön tycks kvarstå. Under lång tid har organisationer åtskilt IT-utveckling från annan verksamhetsutveckling. De organisationer som i dag väljer att integrera IT-digitalisering och arbetsmiljö lär ha ett försprång. Inte minst när det kommer till att attrahera (yngre) kompetenta medarbetare.

3. Fackförbundet ST (2008), "Temperaturmätaren 2008".

En knapp fjärdedel upplever inga nackdelar med distansarbete

Flera undersökningar visar att de som har möjlighet vill jobba hemifrån några dagar i veckan.⁴ Denna undersökning är inget undantag, STs medlemmar vill även fortsättningsvis ha möjligheten att arbeta hemifrån.

Möjligheten att kunna arbeta på distans har blivit viktigare för medarbetare och en viktig fråga för de som söker jobb i staten.⁵ Även om det blivit vanligare att arbeta på distans sedan coronapandemin inleddes, har det under 2022 också skett en generell återgång där många i huvudsak arbetar på kontoren. I dag uppger hela 41 procent av respondenterna att de i huvudsak arbetar på kontoret. Många myndigheter har valt att reglera möjligheten till distansarbete. Ett vanligt krav är att vara på plats minst 51 procent av arbetstiden.⁶ Samtidigt sker individuella överenskommelser om var och hur arbetstiden ska fördelas mellan kontor och hemmakontor.⁷

Det är fortfarande framför allt bristen på kollegor och svårigheten att skilja på arbete och fritid som upplevs som mest problematisk vid hemarbete.

I vår undersökning uppger 29 procent att de inte upplever några nackdelar alls med distansarbete, vilket är fler än vår tidigare undersökning då motsvarande siffra var 21 procent. Det är fortfarande framför allt bristen på kollegor och svårigheten att skilja på arbete och fritid som upplevs som mest problematisk vid hemarbete. Dock upplevs bristande tillgång till kollegor som ett mindre problem än tidigare. Det kan hänga ihop med att många numera varierar arbetet och ibland arbetar på distans och ibland på kontor. Det i sin tur kan innebära att fler känner att de kan upprätthålla en bättre balans mellan jobb och fritid och att de kan träffa kollegor när behov finns.

Den yngre åldersgruppen upplever i högre grad att nackdelar med distansarbete är brist på kollegor, att det är svårt att skilja mellan arbete och fritid och att de har bristande tillgång till sin chef. Det är ett resultat som vi känner igen från vår förra undersökning. I den var det tydligt att yngre inte uppskattade hemarbetet i lika stor utsträckning som äldre.⁸



Det är lätt att jobba för mycket, för länge, och inte ta välbehövliga raster och bensträckare. Känns som att man måste sitta fastnålad vid datorn 8 timmar.

Kvinna, 50–72 år, Rättsmedicinalverket

Det är tråkigt att inte träffa kollegor, svårt med kreativa arbetsuppgifter med teamarbete.

Man, 50–72 år, Tillväxtverket

4. Trygghetsrådet (TRR) (2022), "Framtidens arbetsliv är här", Fackförbundet ST (2021), "Vad ska vi ha kontoret till?" och Tidningen Vision, "Skjuts för distansarbete – men vad händer efter pandemin?", 2021.01.25.

5. Tidningen Publikt, "Stort intresse för hemarbete bland jobbsökande, (2022-09-22).

6. Tidningen Publikt, "Vanligt med halvtidstak för distansarbete" (2021-11-25).

7. Tidningen Publikt, "Oklarheter kring distansarbete på flera myndigheter", (2022-05-25).

8. För vidare läsning om yngres inställning till distansarbete: "Jobba hemifrån – är distansarbete här för att stanna?"

Vad upplever du är nackdelarna med distansarbete?



Kvinnor som grupp är mer positiva till distansarbete, vilket vi visade även i vår tidigare rapport.⁹ 34 procent av kvinnorna ser inga nackdelar med distansarbete medan motsvarande siffra för män är 23 procent. Kvinnor uppger att de kan arbeta mer självständigt och mer fokuserat. 57 procent av kvinnorna uppger att det är lättare att få ihop livspusslet, medan motsvarande siffra för män är 43 procent.

Man är mycket mer fokuserad hemma. Fokus blir mer på arbetsuppgifterna och att utföra dem. Man slipper allt kaffeprat och annat trams som man annars blir indragen i.

Kvinna, 30–49 år, Myndigheten för yrkeshögskolan

Jag har resväg till arbete 2 timmar morgon och 2 timmar hem. Att arbeta hemifrån ger mig en möjlighet att ha ett socialt liv med familj och vänner vilket är värdefullt för att få en balans i livet.

Kvinna, 50–72 år, Arbetsförmedlingen

För nästan 60 procent av de som varierar mellan att antingen jobba på kontor eller på distans har villkoren för detta diskuterats på arbetsplatsen. Samtalen har innefattat frågor rörande eventuella arbetsmiljörisiker och hur dessa kan förebyggas.

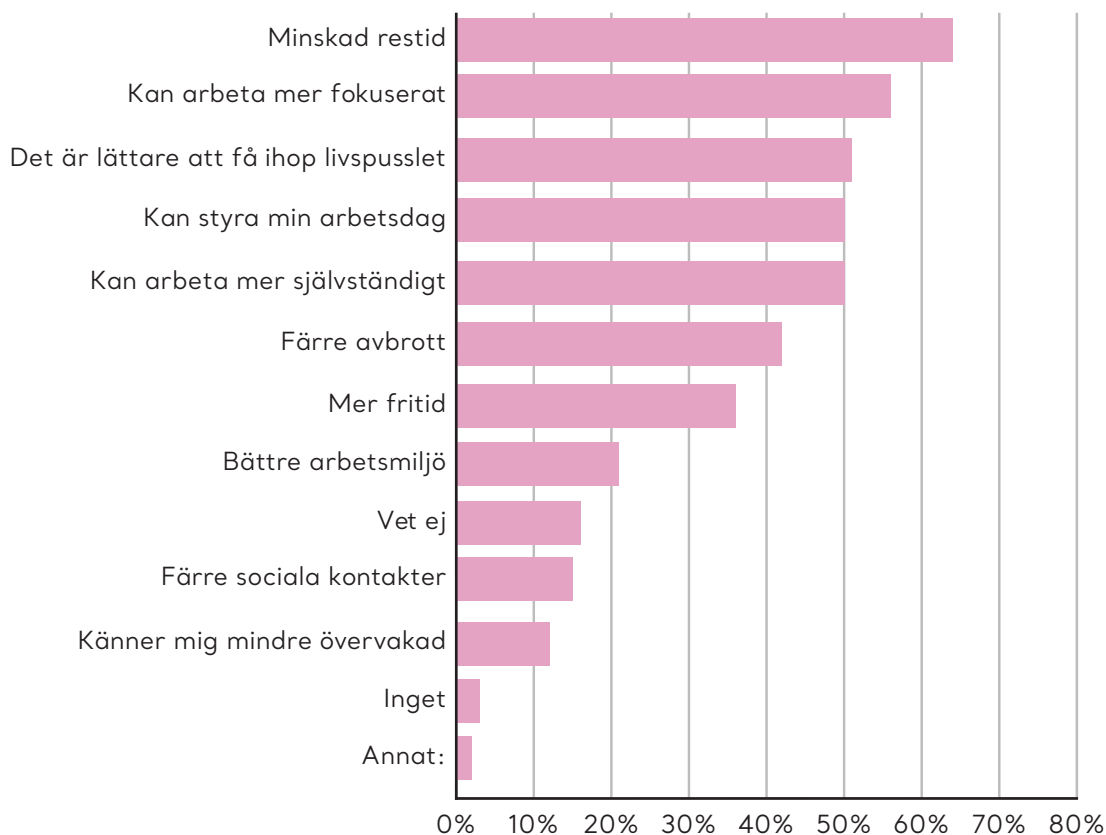
Drygt hälften uppger att det är ledningen på central nivå som satt de regler som gäller för distansarbete i hela verksamheten. Endast 20 procent svarar att reglerna tagits fram på den egna enheten eller avdelningen. Det är tydligt att synen på distansarbete varierar mellan olika statliga arbetsplatser och att det finns stora skillnader i hur rekommendationerna kring distansarbete arbetas fram.

De flesta verkar tycka att den digitala arbetsplatsen på distans fungerar bra och att de allra flesta chefer behandlar medarbetare lika oavsett om de sitter mest hemma eller på kontoret. Dessutom förefaller hybridmötena vara i huvudsak inkluderande och ge utrymme för de flesta att komma till tals.

Men en viktig förskjutning i arbetslivet till följd av det ökande arbetet på distans är att förutsättningarna

9. Fackförbundet ST: 2020.

Hur upplever du fördelarna med distansarbete?



har individualiserats, och helt plötsligt blir exempelvis bostadens storlek, familjesituation och teknisk utrustning avgörande för möjligheten till att arbeta på distans.¹⁰

Det finns mycket positivt med distansarbete, men så klart också riskfaktorer, såsom att ergonomin kan vara otillfredsställande. En del av problemet är bristande tillsyn från arbetsgivare men också att arbetstagare undviker att påtala eventuella problem av rädsla för att inte längre få jobba på distans.

Det har även skett en förskjutning där det i stor utsträckning görs individuella överenskommelser för att reglera distansarbete. Beroende på perspektiv är det både bra och dåligt. Å ena sidan ges individen möjlighet att komma överens direkt med chefen om hur arbetet ska läggas upp. Å andra sidan kräver de individuella överenskommelserna en tämligen förhandlingsstark medarbetare. De som känner oro eller osäkerhet över att förhandla direkt med chefen kan hamna i underläge. Ur ett fackligt perspektiv finns förstås en uppenbar risk att den kollektiva styrkan får stryka på foten.

Inflytande över arbetsmiljön

Arbetsmiljöns kvalitet är avgörande för hur vi mår på arbetsplatsen och det är en viktig förutsättning för att vi ska kunna utföra våra arbetsuppgifter. Därför frågade vi i vilken grad personer anser att de har inflytande över sin arbetsmiljö. Drygt 40 procent anser att de har det i mycket eller ganska hög grad, nästan 30 procent i varken hög eller liten grad och ungefär en fjärdedel i liten grad eller inte alls.

Vi ser inga större skillnader mellan män och kvinnor eller mellan de olika åldersgrupperna. Däremot syns en tydlig skillnad i resultaten gällande hur nöjd en person är med sin nuvarande arbetssituation och känslan av graden av inflytande över arbetsmiljön.

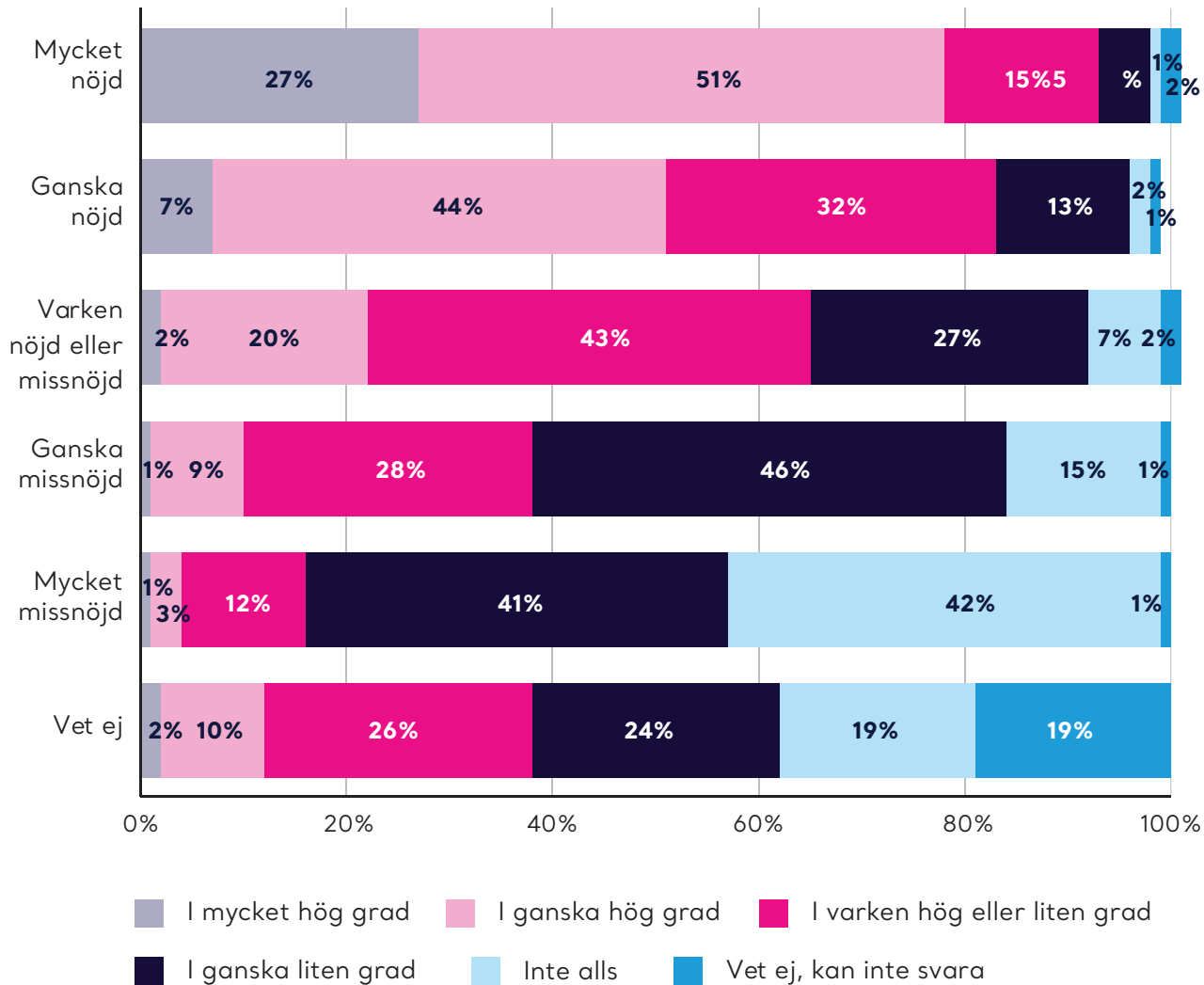
Grafen nedan visar på att graden av inflytande är högre ju nöjdare en person är med sin arbetssituation.

Således kan vi konstatera att känslan av inflytande över (och därmed möjligheten att påverka) arbetsmiljön är en viktig faktor för att en medarbetare på det hela taget ska känna sig nöjd med sin arbetssituation.

10. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) (KS 2021:2), "Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin", Kunskapssammanställning 2021:2.

I vilken grad tycker du att du har inflytande över din arbetsmiljö?

På det hela taget, hur nöjd är du med din nuvarande arbetsituation?



04

Hur mår anställda på statligt uppdrag?

En dryg fjärdedel förväntas arbeta på distans när de är sjuka

Sjukfrånvaron hos de som arbetar i staten har de senaste åren minskat till drygt tre procent av tillgänglig arbetstid (2021). År 2016 var motsvarande uppgift knappt fyra procent. Vi ser dock en fortsatt skillnad mellan män och kvinnor, där kvinnors sjukfrånvaro är drygt fyra procent (2021) medan mäns sjukfrånvaro ligger på drygt två procent (2021) av tillgänglig arbetstid.¹¹

Enligt Arbetsgivarverkets rapport ”Arbetsmiljö i staten” beror minskningen av antalet sjukdagar på att statens arbetsgivare har jobbat med systematiskt arbetsmiljöarbete.¹² Det hänger ihop med våra resultat om hur viktig arbetsmiljön är för medarbetarens hela upplevelse av sin arbetssituation. Att siffrorna går åt rätt håll är positivt, men det är fortfarande problematiskt att kvinnor i genomsnitt har fler sjukdagar än män.

Nästan 60 procent av alla kvinnor uppger att de känner sig helt eller delvis stressade över att hinna med sitt jobb när de är sjuka, medan samma siffra för män är knappt 50 procent.

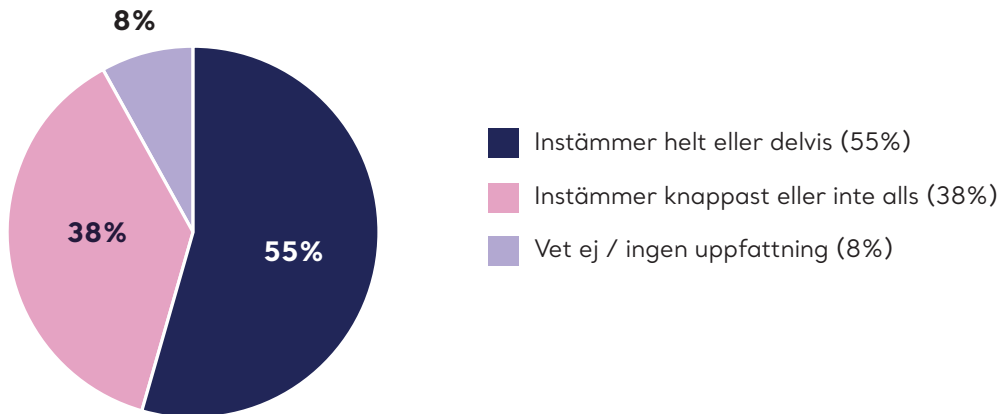
De allra flesta, hela 75 procent av respondenterna, anser att de kan vara sjuka tills de är friska.

På frågor om sjukskrivning skiljer sig svaren något mellan män och kvinnor. Kvinnor som grupp känner i lägre grad än män att de kan vara sjukskrivna tills de är friska. Samtidigt uppger fler kvinnor än män även att de förväntas arbeta på distans när de är sjuka. Det kan bero på att en högre andel av de medlemmar som kan arbeta på distans är kvinnor. Detta var något vi även såg i vår tidigare undersökning om distansarbete. Då var det en högre andel kvinnor som arbetade på distans och fler män som upp gav att det inte var praktiskt möjligt att arbeta på distans.

11. Arbetsgivarverkets webbsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/sjukfranvaro/> (hämtat 2022-09-27).

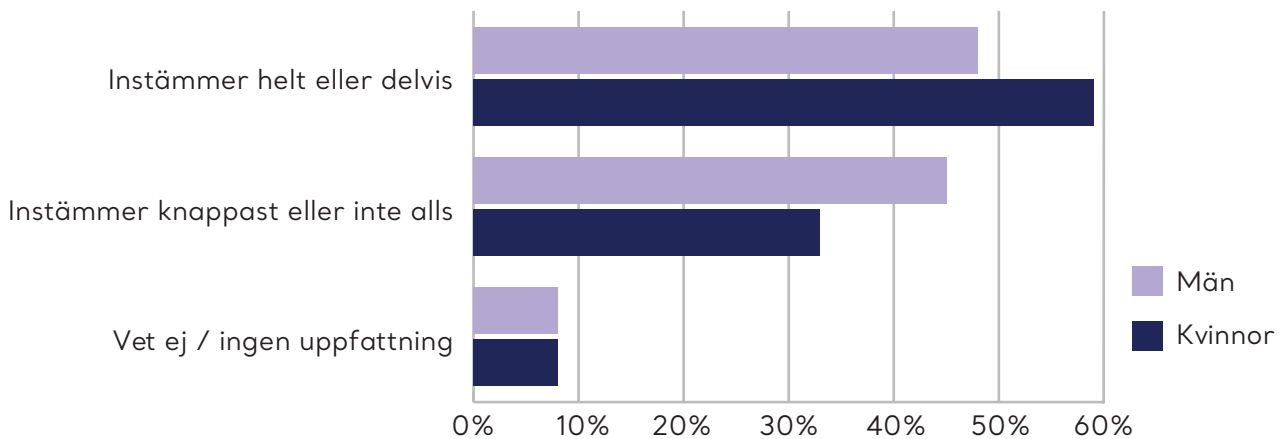
12. Arbetsgivarverkets webbsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/arbetsmiljo-i-staten/#systematiskt-arbetsmiljoarbete> (hämtat 2022-10-03).

Jag blir stressad över att inte hinna med mitt jobb när jag är sjuk:



Jag blir stressad över att inte hinna med mitt jobb när jag är sjuk:

Kvinnor och män



I åldersgruppen 50–72 år känner färre respondenter att de förväntas arbeta på distans när de är sjuka. I den gruppen är det endast 21 procent som håller med om påståendet

helt eller delvis. I de andra två åldersgrupperna rör det sig om cirka 30 procent som anser att de förväntas arbeta på distans när de är sjuka.



En ny företeelse?

Det är förstås bra att antalet sjukskrivningsdagar för både män och kvinnor minskar. Men det kan vara på sin plats att lyfta ett varningens finger när nästan 50 procent av alla respondenter uppger att de kan arbeta på distans när de är sjuka. Lite mer än en fjärdedel uppger att de förväntas arbeta på distans när de är sjuka. Frågan är alltså om de minskade sjuktalet verkligen handlar om arbetsgivarens aktiva arbetsmiljöarbete. Det är tyvärr troligt att det snarare beror på att anställda väljer eller känner sig tvingade att arbeta hemifrån när de är sjuka. En ny rapport från Mälardalens universitet, "Arbete på distans hemifrån våren 2022", visar att allt fler jobbar hemifrån när de är sjuka. Studien visar att de vanligaste orsakerna till att respondenterna arbetar trots sjukdom är att ingen annan kan göra jobbet och för att inte belasta sina kollegor.¹³

Många tycker nog att det är positivt att ha den möjligheten, men blir det den nya normen riskerar det att skapa en sämre arbetssituation med ökad press för alla de som upplever att de inte riktigt kan vara sjuka på heltid. Till viss del är det här en ny företeelse, eftersom många fler numera har möjlighet att arbeta på distans.

Vi visade i tidigare avsnitt att ett av de största psykosociala arbetsmiljöproblemen redan nu är att många upplever att de har en för stor arbetsmängd och/eller högt arbetstempo. Att arbeta hemifrån när vi egentligen ska vara hemma och sjuka är inte en hållbar lösning, lika lite som att kvinnor fortsätter att dra det stora lasset i hushållsarbetet, numera dessutom ofta under dagtid på grund av att de kan arbeta hemifrån.¹⁴

7 av 10 medlemmar upplever stress som en följd av sitt arbete

Många upplever en ökad stress i vårt samhälle och känner sig plågade av densamma. Vi ställde därför en rad olika frågor kopplade till stress¹⁵. Sju av tio instämmer helt eller delvis i att de ofta upplever stress till följd av sitt arbete. Var fjärde person uppger att de instämmer helt. Vi ser inga nämnvärda skillnader mellan hur olika avdelningar har svarat på frågorna. Däremot ser vi att kvinnor är mer stressade än män. 18–29-åringarna uppger i högre grad än äldre att de är stressade.

Vi valde att jämföra vårt resultat med Arbetsgivarverkets undersökning om stress. Utifrån den jämförelsen kan vi konstatera att personer som arbetar inom staten är mer stressade än anställda på den övriga arbetsmarknaden. Enligt samma studie beror det på att anställda "upplever att man har alldeles för mycket att göra". Även Arbetsgivarverkets undersökning visar att kvinnor som grupp är mer stressade än män.¹⁶

Att känna sig stressad på grund av jobbet kan givetvis få allvarliga konsekvenser. I vår studie visar det sig att nästan 20 procent under de senaste 12 månaderna har valt att inte gå till jobbet på grund av oro, ångest eller obehag kopplade till sin arbetsplats.

En annan aspekt av att ha för mycket att göra på jobbet är att det kan innebära övertidsarbete. Nästan en tredjedel svarar att de aldrig arbetar övertid. Nästan lika många uppger att det sker en gång i månaden. Mindre än fem procent att det sker dagligen. Ungefär en tredjedel anger att de arbetar övertid en eller ett par gånger i veckan.

Nästan sex av tio uppger att de arbetar övertid för att de inte hinner med sina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid.

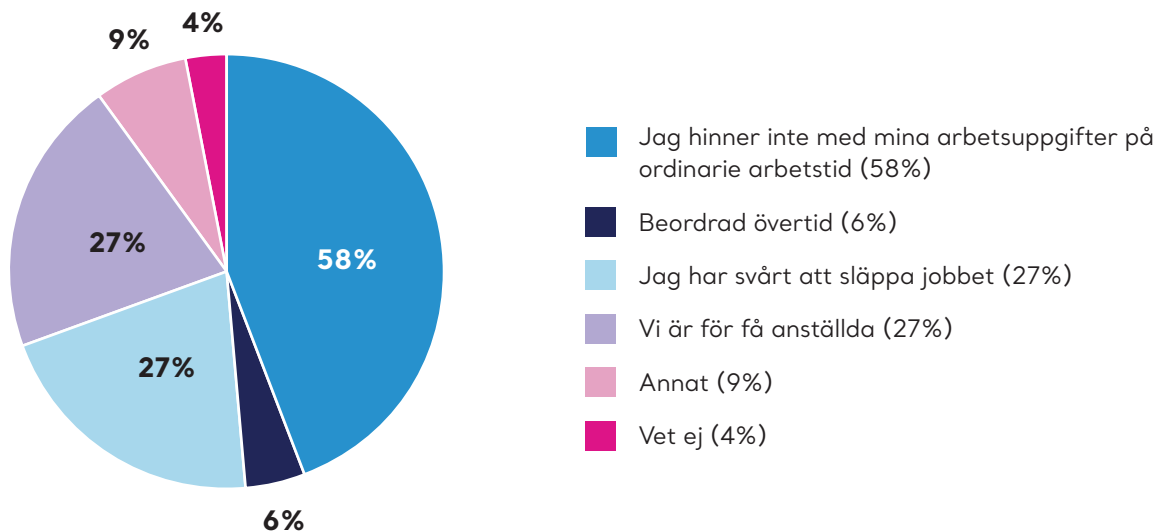
13. Berglund, Rachael & Omoredede, Adesuwa (2022), "Arbete på distans hemifrån våren 2022 – sammanfattande resultatsammanfattning", finansierad av AFA försäkring, Mälardalens universitet.

14. Se tidigare rapport om distansarbete, Fackförbundet ST: 2020.

15. Vi definierade inte stress, utan det har varit öppet för tolkning, men frågorna gäller stress kopplat till arbetet och inte privatlivet.

16. <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/arbetsmiljo-i-staten/#systematiskt-arbetsmiljoarbete> (hämtat 2022-10-03).

Orsak till att personer jobbar övertid oftare än en gång i månaden:



Kvinnor som grupp uppger i högre grad än män att de arbetar övertid för att de inte hinner med sina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid, medan män i något högre grad än kvinnor uppger beordrad övertid som orsak.

50–72-åringarna uppger att de är mindre stressade och att de i lägre grad har för mycket att göra. Samtidigt är det fler i denna grupp som anger att de arbetar övertid varje dag. Skälet till det uppges vara att de inte hinner med sina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid. I vår studie framkommer även några andra orsaker till övertid, nämligen resursbrist, för få kollegor och brister i ledarskapet.

De allra flesta har kunnat ta ut ledighet och utnyttjat den lagstadgade rätten till fyra veckors sammanhängande ledighet. Samtidigt ser vi att sju procent uppger att de har haft för mycket att göra på jobbet för att kunna få ut fyra veckors sammanhängande ledighet.

Nedan följer några citat om vad som orsakar stress på arbetsplatsen:

En chef som aldrig tar beslut i frågor som är avgörande för arbetets struktur och utformning, och själv inte har mandat att ta dessa beslut. Samt oenigheter inom arbetsgruppen.

Kvinna, 30–49 år, Arbetsförmedlingen

Kontorslandskapet på arbetsplatsen mår jag väldigt dåligt av. Vore önskvärt att ledarskapet tog tag i denna fråga så att de som lider av kontorslandskap kan få en bättre arbetsmiljö. Ljudnivån har ökat betydligt i landskapet efter pandemin då många åter arbetar på jobbet.

Kvinna, 50–72 år, Sveriges Domstolar

Sättet vårt resultat mäts på gör att det i praktiken inte hinns med att ta pauser.

Kvinna, 50–72 år, Skatteverket

Jag upplever ofta en känsla av att det jag gör inte är tillräckligt utan jag förväntas göra mer.

Man, 30–49 år, Lantmäteriet

Orsaker till stress

Det finns många orsaker till stress. I diagrammet nedan framgår att de främsta orsakerna är arbetsmängd, brister i ledarskap, för få kollegor, för hög omsättning av nya medarbetare, brister i IT-system, otydlighet i ansvar och befogenheter samt resursbrist.

Vad av följande leder till stress i ditt arbete?



Fem procent uppger att de har sömnproblem som beror på stress eller ångest kopplat till arbetssituationen (se bilaga). 15 procent av dessa uppger att det sker någon gång i veckan och 20 procent uppger att det sker några gånger i månaden. Det är ingen större skillnad mellan män och kvinnor eller mellan olika åldersgrupper, däremot kan vi konstatera att allt för många har en arbetssituation som skapar sömnproblem. Att ligga sömlös en och annan natt är knappast något större bekymmer, men den som förlorar förmågan att sova ordentligt riskerar att utveckla följsjukdomar som på sikt kan leda till allvarlig ohälsa.¹⁷ Därför finns det all anledning att uppmärksamma hur såväl arbetsmiljö som arbetsbelastning påverkar de anställdas hälsa och mående.

Fem procent uppger att de har sömnproblem som beror på stress eller ångest kopplat till arbetssituationen.

Att kunna släppa arbetet på fritiden är också en viktig del i att motverka stress och få tid till återhämtning. Av Fackförbundet STs medlemmar uppger 10 procent att de varje dag har svårt att inte tänka på arbetet när de är lediga. 24 procent uppger att detta sker någon gång i veckan. Omkring 48 procent uppger att det endast sker några gånger per månad eller mer sällan än en gång i veckan. 17 procent uppger att de aldrig känner så.

Arbetsplatser där många upplever att det är svårt att släppa arbetet på fritiden

Avdelningar där 40 procent eller fler uppger att de har svårt att släppa arbetet när de är lediga, varje dag eller några gånger i veckan:

- SMHI _____ 55%
- MSB _____ 47%
- Sida _____ 46%
- Lantbruksuniversitetet _____ 45%
- Regeringskansliet _____ 45%
- Länsstyrelserna _____ 42%
- Swedavia _____ 42%
- Riksdagen _____ 41%
- Universitet och Högskoleområdet _____ 41%
- IVO _____ 40%
- Sjöfartsverket _____ 40%



Skälen till att en person har svårt att släppa jobbet på sin fritid behöver inte nödvändigtvis vara stress eller en dålig arbetssituation. I stället kan det tyda på stort engagemang för jobbet och därför upptar det tid även när man inte jobbar. Men när vi jämför dessa avdelningar på andra punkter ser vi att exempelvis länsstyrelserna, Regeringskansliet, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Sida och riksdagen har en högre andel som uppger att de arbetar övertid. Många av STs medlemmar på dessa avdelningar uppger att de oftare än andra upplever stress till följd av sitt arbete. Detta tyder på att det inte bara handlar om engagemang, utan att de faktiskt har en mer stressad arbetssituation än genomsnittet.

Över hälften uppger att arbetsbelastningen har ökat

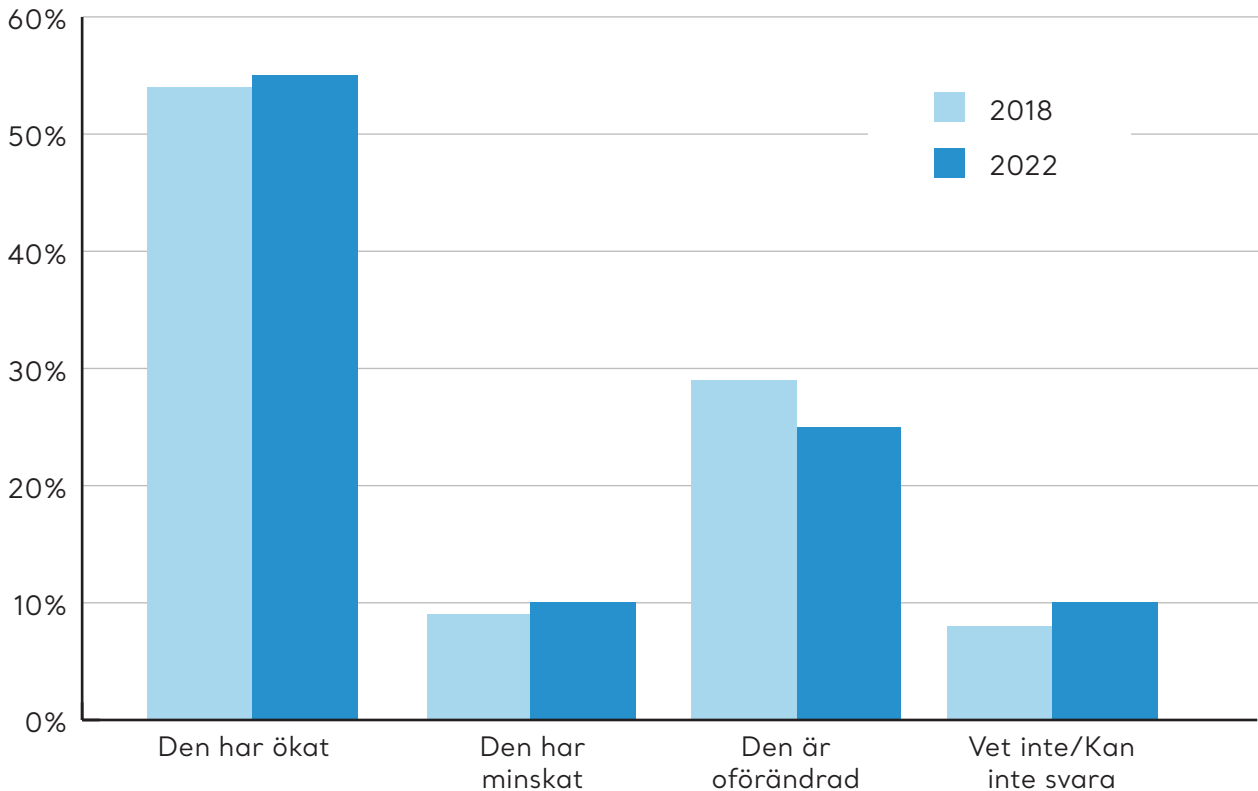
Våra resultat visar att den generella arbetsbelastningen har ökat de senaste två åren. Det är dock något färre som anser att de har mycket hög eller hög arbetsbelastning. År 2018 uppgav 21 respektive 52 procent att de hade en mycket hög eller hög arbetsbelastning, medan årets motsvarande siffror visar 16 respektive 46 procent. Samtidigt uppger 55 procent att deras arbetsbelastning har ökat de senaste två åren. Drygt 40 procent anser att de har en för hög arbetsbelastning i förhållande till vad som är önskvärt. Så även om vi kan se en viss förbättring, är det fortsatt en stor andel som har för mycket att göra. Detta är ett resultat som ständigt återkommer i våra arbetsmiljöundersökningar.

För högt ställda produktionskrav för att nå arbetsgivarens mål.

Man, 50–72 år, Kronofogdemyndigheten

17. Annika Lund, "Nyfiken på sömnbrist: När John Blund vägrar dyka upp", Medicinsk vetenskap, nummer 3, 2016.

Hur har din arbetsbelastning förändrats de senaste två åren?



Kvinnor som grupp upplever i högre grad än män att de har en mycket hög eller hög arbetsbelastning. Det ligger i linje med övriga resultat i denna studie där kvinnor som grupp i högre grad både känner att de har en för stor arbetsmängd och känner sig mer stressade än män.

Drygt 70 procent upplever att de kan säga ifrån när de har för mycket att göra. Så ser det dock inte ut på alla arbetsplatser; nästan 30 procent uppger att de sällan eller aldrig upplever att de kan säga ifrån när de har för mycket att göra.

Arbetsplatser där fler upplever att de inte kan säga ifrån om de har för mycket att göra

Avdelningar där fler än 35 procent av respondenterna uppger att de inte kan säga ifrån om de har för mycket att göra:

- Spårtrafiken _____ 51%
- Kriminalvården _____ 42%
- Statens servicecenter _____ 41%
- Swedavia _____ 41%
- Statens veterinärmedicinska anstalt (SVA) _____ 40%
- Sveriges Domstolar _____ 40%
- Kronofogdemyndigheten _____ 36%
- SiS _____ 36%



Att kunna påtala att arbetsuppgifterna är för många handlar om vilket slags klimat som råder på arbetsplatsen, inte minst är chefens förhållningssätt betydelsefullt. Formellt sett är det en chefsuppgift att leda och fördela arbetet. Chefen ska hjälpa till att prioritera och stötta om en medarbetare har för mycket att göra. På flera av de avdelningar där fler än genomsnittet anger att de inte kan säga ifrån om de har för mycket att göra förekom även kritik mot ledarskapet (se sida 10).

Chefen ska hjälpa till att prioritera och stötta om en medarbetare har för mycket att göra.

Trygghet på jobbet

Trygghet kan betyda många saker, däribland anställningsform. När vi ställde frågan ”I vilken grad upplever du trygghet i din anställning?” blev det tydligt att anställda i de branscher som i större utsträckning har osäkra anställningsformer upplever otrygghet i högre grad. Det rör sig om exempelvis doktorander, forskare inom högskolesektorn samt medarbetare inom Kriminalvården och spårtrafiken, där de anställda upplever sig mindre trygga än andra.

Det stora flertalet av Fackförbundet STs medlemmar är tillsvidareanställda, men det gäller inte alla. Det framkommer i vår undersökning att anställningsform påverkar hur trygg en person känner sig på jobbet. En grupp som sticker ut negativt är 18–29-åringar. Av dessa uppger nästan hälften att det är avsaknad av tillsvidareanställning som är största orsaken till känslan av otrygghet.

Utöver anställningsform är det två andra saker som sticker ut negativt när det gäller otrygghet. Det första är otydligt ledarskap (53 procent) och det andra är att det är svårt att framföra kritik (49 procent), något vi sett tidigare (se sida 10).¹⁸ 60 procent av alla män uppger att ett otydligt ledarskap skapar otrygghet. Motsvarande uppgift för kvinnor är 48 procent. I den äldre åldersgruppen (50–72-åringar) är det 56 procent som lyfter fram otydligt ledarskap som orsak till känslan av otrygghet.

Ledningen arbetar aktivt för att göra sig av med alla obekväma element.

Man, 30–49 år, Försäkringskassan

På frågan om vad som gör att respondenterna upplever sin anställning som otrygg framgår i flera frisvar att många känner otrygghet på grund av omorganiseringar och omlokaliseringar. Många gånger uppfattas dessa som nyckfulla. Det märks särskilt i de myndigheter som har drabbats av stora besparingskrav och hot om nedläggelse, exempelvis Arbetsförmedlingen.

Jag är osäker över vad som händer med myndigheten och arbetsplatsen i framtiden.

Kvinna, 50–72 år, Arbetsförmedlingen

Mer än 35 procent av männen anser att de har för lite inflytande över sina arbetsuppgifter, för kvinnor är motsvarande siffra något lägre. En fjärdedel av kvinnorna pekar ut otrygg anställningsform som orsak till otrygghet, medan motsvarande siffra bland männen endast är 18 procent.

18. Fackförbundet ST (2022), ”Tyst stat – om den hotande öppenheten i statlig förvaltning”.

05

Vad utsätts anställda på statligt uppdrag för på sin arbetsplats?

En majoritet av allt hot och våld kommer från medborgare

Vi vet att hot och våld förekommer på många av de arbetsplatser där Fackförbundet ST har medlemmar. År 2018 uppgav 28 procent att det förekommer hot och våld på deras arbetsplats. Nu fyra år senare uppger 34 procent att det förekommer hot och våld¹⁹ på arbetsplatsen. En majoritet av allt hot och våld som medarbetare utsätts för kommer från medborgare. En naturlig följd av det är att de avdelningar som har många kontakter med medborgare också är de som i högre grad utsätts för hot och våld på arbetsplatsen.

Arbetsplatser där det i högre grad förekommer hot och våld

I de avdelningar där respondenterna uppger att de utsätts för hot och våld är det 50 procent eller mer som upplever att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen:

- SiS _____ 83%
- Kriminalvården _____ 78%
- Kronofogdemyndigheten _____ 74%
- Spårtrafiken _____ 54%
- Migrationsverket _____ 52%
- Folkhälsomyndigheten _____ 50%
- Försäkringskassan _____ 50%

Även tidigare undersökningar har visat att just Kriminalvården, Migrationsverket och bolagen inom spårtrafiken är särskilt utsatta.

På frågan om man under det senaste året har blivit utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, uppger åtta procent att de själva blivit utsatta, medan 13 procent uppger att en kollega har blivit det.

Det är en lägre siffra än i tidigare undersökningar som Fackförbundet ST har gjort. Det går dock inte att jämföra resultaten rakt av, då frågan tidigare var formulerad utan tidsangivet perspektiv. Det är som sagt fler år 2022 som uppger att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen, och därför drar vi slutsatsen att förekomsten av hot och våld tyvärr har ökat för Fackförbundet STs medlemmar.

Vissa arbetsplatser har väldigt få eller inga medborgarkontakter och därför förekommer det inte hot och våld från medborgare.

Arbetsplatser där fler blivit utsatta för hot och våld

Vid granskning av de arbetsplatser som har medborgarkontakter sticker följande ut eftersom det är fler än 10 procent som uppger att de själva har blivit utsatta för hot och våld av medborgare:

- SiS _____ 59%
- Kriminalvården _____ 31%
- Kronofogdemyndigheten _____ 26%
- Spårtrafiken _____ 20%
- Statens servicecenter _____ 14%
- Försäkringskassan _____ 11%
- Migrationsverket _____ 11%
- Sveriges Domstolar _____ 11%

19. Begreppen hot eller våld är inte definierade, utan svaren från respondenterna måste tolkas utifrån ett brett perspektiv.

Arbetsgivarens stöd vid hot och våld

Mer än hälften anser att de har fått tillräckligt bra stöd av arbetsgivaren när de har utsatts för hot eller våld på arbetsplatsen. Samtidigt uppger nästan en tredjedel att de inte har fått det. Det har inte skett någon förbättring sedan Fackförbundet STs senaste arbetsmiljöundersökning från 2018.

Arbetsplatser där stödet från arbetsgivare brister vid hot och våld

Avdelningar där fler än 35 procent av respondenterna inte anser att de har fått tillräckligt bra stöd av arbetsgivaren:

- Universitet och högskola ————— 63%
- Länsstyrelsen ————— 56%
- Spårtrafiken ————— 46%
- Trafikverket ————— 46%
- Postnord ————— 39%
- Polismyndigheten ————— 37%
- SiS ————— 37%

Resultatet visar att arbetsgivarna stödjer medarbetarna i varierande grad när de blivit utsatta för hot och våld. Enligt Brottsförebyggande rådet (BRÅ) är arbetsmiljön och förtroendet för ledarskapet på våra myndigheter avgörande komponenter för att förebygga hot, våld och trakasserier.²⁰

Antal incidenter gällande hot och våld tycks öka inom universitet och högskola. Forskare kan utsättas för hot efter publicering av en artikel, trakasserier på sociala medier eller hot från studenter som känner sig orättvist behandlade eller vill ha ett högre betyg.²¹ I den avdelningen finns de medlemmar som är mest missnöjda med arbetsgivarens stöttning. Dessutom visar andra undersökningar att det finns stora brister när det gäller hantering av incidenter, och att flera lärosäten saknar rapporteringssystem.²²

Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete är en av grunderna för att kunna jobba med att förebygga och hantera hot och våld.

Förutom att hot och våld skapar dålig arbetsmiljö bidrar det troligen till att anställda som utsätts inte gör ett lika bra jobb som de annars kunnat göra. Hot och våld mot myndighetsperson kan också innebära så kallad *otillåten påverkan*²³. Otillåten påverkan kan leda till att legalitets- respektive objektivitetsprincipen urholkas.

Hot och våld riskerar att påverka de grundläggande principerna om likabehandling och rättssäkerhet. Att motverka hot och våld på de statliga arbetsplatserna är ett sätt att värna demokratin och garantera att medborgarna behandlas utifrån de grundläggande demokratiska principerna. Tidigare undersökningar visar att tjänstepersoner som jobbar i offentliga verksamheter har en stark integritet och tar sitt jobb på allvar. Det framkommer i studier både från TCO och BRÅ.²⁴ BRÅs forskning visar också att det är väldigt få som uppger att hot och våld påverkar deras beslutsfattande – det rör sig om endast en procent. Men även en procent blir i längden många beslut.²⁵

Trakasserier – en känslig fråga

Trakasserier kan vara ett känsligt ämne och många blandar ihop det som upplevs som trakasserier med det som är trakasserier i lagens mening. Exempelvis anger personer i friskvaren att de har blivit diskriminerade på grund av klass eller hur deras kropp ser ut. Därför är det inte helt enkelt att ställa frågor om trakasserier. Diskrimineringsombudsmannen (DO) definierar trakasserier på följande sätt:

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna.²⁶ Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning.

20. Brottsförebyggande rådet (BRÅ), "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner", (2016:13).

21. Universitetslärares.se, "Mörkertalet är stort för hot och våld inom akademin", 2016-09-28.

22. Universitetslärares.se, "Överblick av hot vid lärosätena saknas", (2021-03-21).

23. Begreppet otillåten påverkan brukar omfatta handlingar som hot, våld, trakasserier, skadegörelse och korruption. Det kan även röra sig om påtryckningar som inte är formellt olagliga, som till exempel socialt tryck, och vissa obehagliga eller nedlåtande uttalanden. I otillåten påverkan ingår således inte att medborgaren tillvaratar sina rättigheter att komplettera sitt ärende, begära omprövning, överklaga eller visa missnöje som inte överstiger organisationernas serviceskyldighet.

24. Tjänstemännens centralorganisation (TCO) (2022), "Hatad och hotad i demokratins tjänst" och BRÅ: 2016:13.

25. BRÅ: 2016:13.

26. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

DO:s definition av sexuella trakasserier:

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Eftersom kunskapen om trakasserier många gånger är eftersatt är det lätt att själv missa när man själv eller en kollega blir utsatt för en kränkning. På grund av det har vi valt att fråga om detta ämne på flera olika sätt. När vi enbart frågade "Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna?" svarade endast en procent ja och tre procent att de kände till någon annan på jobbet som utsatts.

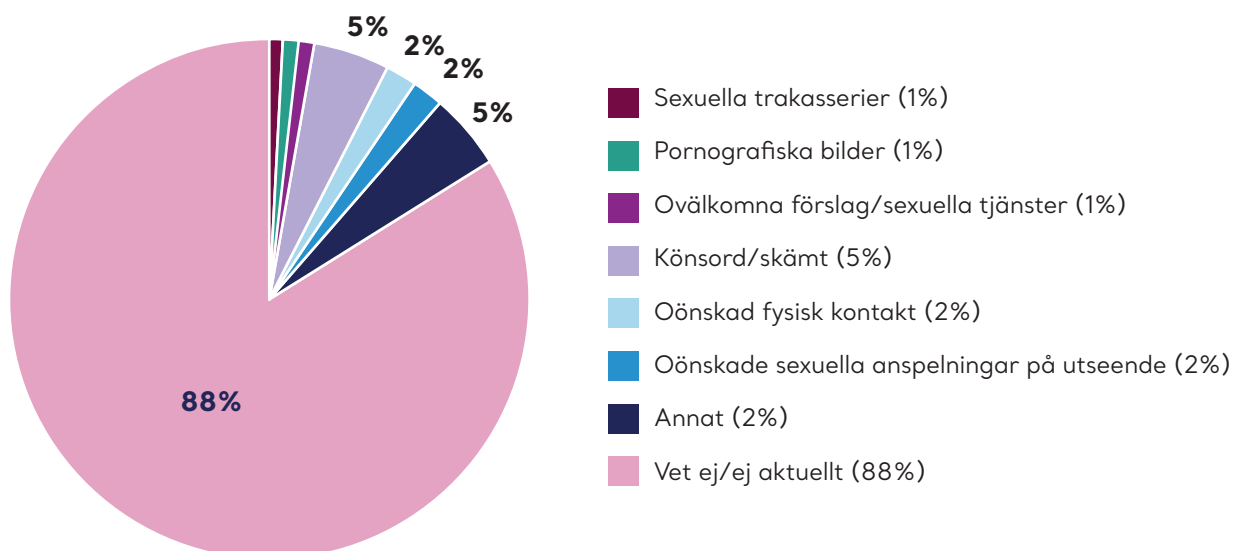
Jag har fått e-post vid omgångar av okänd avsändare, och konstiga telefonsamtal.

Kvinna, 50–72 år, Arbetsförmedlingen

När vi exemplifierade frågan med alternativen ovälkomna förslag/sexuella tjänster, könsord/skämt och oönskad fysisk kontakt, blev resultaten annorlunda. Då uppgav sju procent²⁷ att de hade varit utsatta för situationer som räknas som sexuella trakasserier. Av dessa uppgav så många som 15 procent att det hänt fem gånger eller mer. Denna typ av skillnad i resultat visade även LO i sin rapport "Kvinnlig fågring och machokultur". Hela 16 procent av 18–29-åringar uppgav att de blivit utsatta för något av alternativen som kan tolkas som sexuella trakasserier. Andra studier visar också att yngre personer är mer utsatta för sexuella trakasserier på jobbet än äldre personer.

Könsord behöver inte nödvändigtvis ses som sexuella trakasserier i strikt bemärkelse, men det är helt klart ett arbetsmiljöproblem som medarbetare inte ska behöva tolerera på sin arbetsplats.

Har du utsatts för något av följande på arbetsplatsen det senaste året?



27. Vi har räknat bort svarsalternativet "annat", då det innehöll så varierande svar och många menade att det inte heller var aktuellt där; men det förekommer svar där som kan kategoriseras som sexuella trakasserier, vilket gör att vår siffra är något i underkant vad gäller alla som utsatts.

Vi ser ett liknande mönster när vi frågar om rasism, ålderism och funktionsnedsättning. På den direkta frågan om de har blivit utsatta för rasism svarar endast två procent att de blivit utsatta. Men på en exemplifierad fråga uppger sex procent att de blivit utsatta för rasism, nedsättande behandling/kommentar om sin religion eller kulturella bakgrund. Män som grupp sticker ut negativt och sju procent svarar att de blivit utsatta för rasism. Motsvarande siffra för gruppen kvinnor är fem procent. Det verkar också vara ett större problem bland yngre (18–29 år), där 9 procent uppger att de blivit utsatta för rasism.

För att få en bild av vad det är för typ av attityder som dessa möter, som har med sexualitet, religion, rasism eller liknande att göra, följer några citat:

Klumpiga kommentarer om minoritetsgruppen jag tillhör.

Kvinna, 30–49 år, Postnord

Blir ofta ihopblandad med andra med östasiatiskt utseende trots att vi är väldigt olika.

Kvinna, 30–49, Universitet och Högskola

Att jag särbehandlas p.g.a. annan religion.

Kvinna, 30–49, Kriminalvården

Nedsättande kommentarer och skämt om min könsidentitet.

Kvinna 18–29 år, Tillväxtverket

Kunder som uttalat sig rasistiskt mot andra kunder på kontoret.

Kvinna, 50–72 år, Statens servicecenter

Anspelningar på sexualitet som inte stämmer överens med verkligheten.

Man, 18–29 år, Trafikverket



Endast en procent av de unga uppger att de på grund av sin religion inte fått möjlighet att få vissa uppdrag eller på annat sätt exkluderats på grund av religionstillhörighet. På en aggregerad nivå rör det sig om ett så litet antal att resultaten visar noll procent. Det verkar alltså inte vara ett utbrett problem. En procent uppger att de på grund av sin kulturella bakgrund inte fått möjlighet att få vissa uppdrag eller på annat sätt exkluderats på grund av sin härkomst.

Gällande ålderism, diskriminering på grund av ålder, ser vi att det framför allt verkar vara yngre personer som upplever det som ett problem snarare än de i den äldsta åldersgruppen. När vi pratar om ålderism syftar vi ofta på äldre personer som blir diskriminerade i arbetslivet just för att de uppnått en viss ålder.²⁸ I våra resultat handlar det snarare om yngre som upplever ålderism. Vad de olika grupperna upplever som ålderism vet vi inte exakt, men för att få en bild av vad det kan röra sig om följer nedan några citat från frivaren som belyser olika problem med ålderism, både för äldre grupper och yngre. Vi kan konstatera att äldre ser större skillnader gällande utvecklingsmöjligheter, villkor och lön, medan yngre framför allt lyfter fram att de får kommentarer om att de ser unga ut och blir förminskade i sin profession. Dock är detta endast ett fåtal representanter för en större grupp. Det saknas också forskning kring den ålderism som yngre stöter på.

28. <https://www.prevent.se/arbetsliv/mer/2022/unga-maste-komma-in-snabbare-i-arbetslivet/>.



Cirka 5 år innan pensionsålder börjar chefer och medarbetare undra över ens pension.

Kvinna, 50–72 år, Länsstyrelserna

Jag har inte fått löneförhöjning utifrån mina kriterier då jag är 60-plussare.

Kvinna, 50–72 år, Försäkringskassan

Det är svårt att bli lyssnad på p.g.a. ålder.

Kvinna, 50–72 år, Kronofogdemyndigheten

Jag tillhör de yngsta på min arbetsplats och fick i början många kommentarer om att jag såg ut som en student.

Kvinna, 30–49 år, Universitet och Högskola

Jag har fått kommentarer om min ålder baserat på mitt utseende (t.ex. "Lilla flickan").

Kvinna, 30–49 år, Universitet och Högskola

Det skämtas om homosexuella i personalmatsalen utan att ledningen ingriper.

Kvinna, 50–73 år, Universitet och Högskola

Två procent uppger att de har drabbats av diskriminering på grund av sin funktionsnedsättning. De har antingen fått en nedsättande kommentar eller inte fått ett uppdrag, eller på annat sätt blivit exkluderad på grund av sin funktionsnedsättning.

I frivalssvaren framkommer även att folk känner sig illa behandlade på grund av att de arbetar deltid eller att det finns en oförståelse för psykisk ohälsa. Det är inte en diskrimineringsgrund, men kan vara ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Det kan handla om kränkande särbehandling, något som behandlas under arbetsmiljölagen, och även enligt denna lag har arbetsgivaren en skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga att detta förekommer på arbetsplatsen.²⁹

Enligt DO:s årsredovisning från 2021 har antalet anmälningar om diskriminering och sexuella trakasserier ökat det senaste året, med undantag för diskrimineringsgrunden kön och etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning. Dessa kategorier har dock tidigare varit mer förekommande. Flest anmälningar om diskriminering gäller funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet. Dock ska nämnas att av alla fall som rör diskriminering är det ytterst få fall som anmäls till DO.

Att arbeta för att motverka diskriminering är inget en arbetsgivare kan välja att göra eller avstå ifrån. Diskrimineringslagen slår fast att arbetsgivare i samverkan med fack ska arbeta aktivt och löpande för att motverka och förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter utifrån diskrimineringsgrunderna.

29. Arbetsmiljöverkets webbsida, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbing/>, (hämtat 2022-10-22).

06

Hur anser medlemmarna att det står till med jämställdheten?

Vi har undersökt hur anställda inom staten upplever jämställdheten på arbetsplatsen. 60 procent av respondenterna upplever att kvinnor och män har samma eller delvis samma möjlighet till löneutveckling. Men bryter vi ner siffrorna mellan män och kvinnor, anser män som grupp i större utsträckning att arbetsplatsen är mer jämställd än vad kvinnor anser att den är. Samtidigt anser kvinnor som grupp inte att kvinnor och män har samma möjlighet till exempelvis löneutveckling. De senaste siffrorna från Medlingsinstitutet visar att löneskillnaden mellan män och kvinnor i staten uppgår till 5,3 procent. Kort sagt tjänar män fortfarande mer än kvinnor.³⁰

Resultaten är likartade även vad gäller frågor om män och kvinnors möjlighet till karriär- och kompetensutveckling. Män anser att arbetsplatsen är mer jämställd än vad kvinnor gör.

Omkring 70 procent av respondenterna menar att möjligheterna till karriärutveckling är lika för män och kvinnor.

Men vid en uppdelning av resultatet där vi tittar på hur män respektive kvinnor svarar blir bilden en annan. Hela 80 procent av männen anser att det stämmer helt eller delvis, medan motsvarande siffra för kvinnor är drygt 60 procent.

Vad gäller kompetensutveckling menar 76 procent att män och kvinnor har helt eller delvis samma möjlighet. Även där syns en skillnad om vi delar upp resultatet mellan män och kvinnor. Mer än 80 procent av männen håller med om påståendet medan det bland kvinnor är endast 72 procent som håller med.

Vi kan konstatera att svaret på huruvida en arbetsplats är jämställd eller ej ser olika ut beroende på om det är män eller kvinnor som besvarar frågorna. Män och kvinnors uppfattning skiljer sig åt, och nedbrutet på avdelningsnivå finns ännu större skillnader. Det är en viktig insikt i arbetet med jämställdhet ute på arbetsplatserna.

30. Medlingsinstitutet (2021), <https://www.mi.se/lonestatistik/loneskillnad-mellan-kvinnor-och-man/>, (hämtat 2022-10-20).



Föreina arbete med föräldraskap

Efter föräldraledighet kommer en tid som brukar innebära oplanerad korttidsfrånvaro. Det brukar kort sagt innebära att någon förälder behöver vara hemma och ta hand om ett sjukt barn. Det är självklart och nödvändigt. Dock är det inte helt oproblematiskt vem det är som tar majoriteten av vård av barn (vab)-dagar, då detta ofta får konsekvenser för personens karriär och löneutveckling.

På frågan om det är möjligt att föreina arbete med föräldraskap på arbetsplatsen är uppfattningen hos 70 procent att det är helt eller delvis är möjligt. Dock syns en större diskrepans mellan olika åldersgrupper. Drygt hälften av 18–29-åringarna anser att det går att föreina arbete och föräldraskap. I åldersgrupperna 30–49 år och 50–72 år anser hela 75 respektive 67 procent att det är möjligt. Skillnaderna kan bero på i vilka sektorer den yngre åldersgruppen befinner sig och att det är vanligare att inte ha tillsvidareanställning i de tidiga åren av yrkeslivet.

Vi ställde en öppen fråga om varför det inte går att föreina arbete med föräldraskap. Särskilt vanligt var att nämna att det är arbetsbelastningen och arbetstiderna som gör det svårare. Nedan följer några citat från undersökningen:

Det blir ofta suck och stön när man ska på läkarorder, BVC eller förskolan är stängd.

Kvinna, 18–29 år, Sveriges Domstolar

Otroligt hög arbetsbelastning i politisk styrd organisation.

Kvinna, 30–49 år, Regeringskansliet

Konstanta schemaändringar med kort varsel, ingen hänsyn till individen, ingen dialog kring scheman och inte heller någon personlig kontakt vid schemaändringar. Ohållbara kombinationer med dygnsrytm osv.

Man, 30–49 år, Spårtrafiken

De bestraffar föräldralediga genom att ta ifrån dem arbetsuppgifter när de kommer tillbaka från föräldraledighet.

Man, 30–49 år, Universitet och Högskola

De flesta anser att det är okej att vabba om det behövs, men en bransch sticker ut negativt, nämligen bolag inom Bransch spårtrafik; där uppger så många som 18 procent att de inte alls eller knappast känner att det är okej att vabba. Andra branscher som uppvisar ett negativt resultat är bolag inom Bransch järnvägsinfrastruktur, Riksdagsförvaltningen och bolag inom Bransch kommunikation.

Det finns två problem som uppstår när småbarnsföräldrar måste vara hemma med sjuka barn. Dels har vi de småbarnsföräldrar som har arbeten som betecknas som unika, det vill säga att ingen annan gör deras jobb när de är borta. Det betyder att de sannolikt är mer stressade och i högre utsträckning ”vobbar” (jobbar hemifrån samtidigt som de tar hand om sina barn) för att hinna med. Dels har vi småbarnsföräldrarna med yrken där det är viktigt att det hela tiden är bemannat. Ett exempel på det är inom spårtrafiken, där det kan finnas en känsla av att det inte känns helt okej att vabba, även när det behövs.

För att komma tillrätta med detta behövs ett mer jämställt uttag av vab-dagar.

För att komma tillrätta med detta behövs ett mer jämställt uttag av vab-dagar. Genom att organisera arbetet så att oförutsedd frånvaro inte påverkar organisationen i lika hög grad kan arbetsgivare bidra till att underlätta situationen för yrkesarbetande föräldrar. Exempelvis genom ett teambaserat eller horisontellt arbetssätt mellan kollegor går det att komma till rätta med problematiken. Det som krävs är vilja, planering och ett kreativt tänkesätt vad gäller organisering av arbetet.

Utmaningarna ser olika ut beroende på bransch och yrke. Därför går det inte ha generella lösningar utan dessa måste anpassas efter varje arbetsplats. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare underlätta för medarbetare att föreina arbete med föräldraskap. I föräldraskapet ingår att ta hand om sjuka barn.

07

Avslutande diskussion

Vi ser i den här arbetsmiljöundersökningen att relativt många av våra medlemmar är tillfreds med den psykosociala arbetsmiljön, men förbättringspotential finns. Vi ser också att resultaten är tudelade, vi ser förbättringar och vi ser tyvärr även försämringar. Den fysiska arbetsmiljön är något bättre än tidigare, medan den psykosociala till stor del är oförändrad. Därtill fortsätter våra medlemmar vittna om en ständigt ökande arbetsbelastning. Samtidigt är arbetsmiljö en komplex fråga, ingen arbetsplats är den andra lik.

När vi brutit ned resultaten på våra olika arbetsplatser visar det sig att vissa har en genomgående bra arbetsmiljö, medan vissa är bättre på somliga delar och andra har fler brister. Det är en heterogen bild som framträder. En annan intressant aspekt är att kvinnor som grupp uppfattar problematiken något annorlunda och upplever i vissa avseenden arbetsmiljön som sämre än sina manliga kollegor.

När vi undersökte uppfattningen om den digitala arbetsmiljön tycks det framför allt råda en brist på inflytande. Samtidigt ser olika åldersgrupper olika

problem i sin digitala vardag. De allra yngsta (18–29 år) anser att teknikstrul och långsamma program är ett problem, medan de äldre vill ha bättre användarvänlighet och support.

Distansarbete ses alltjämt som något positivt, framför allt bland kvinnor som grupp. Samtidigt varierar möjligheten till distansarbete stort mellan olika arbetsgivare. Det har även skett en förskjutning där det i stor utsträckning görs individuella överenskommelser för att reglera distansarbete. Det är samtidigt värt att poängtera att det skett en generell återgång efter pandemin. I dag uppger 41 procent att de i huvudsak arbetar från kontoren.

Vi ser ett starkt samband mellan hur medlemmarna upplever sin arbetsituation och graden av inflytande över arbetsmiljön. Ju högre grad av nöjdhet över arbetsituationen, desto mer inflytande anser de sig ha över sin arbetsmiljö.

Sjukskrivningarna har minskat något, men orsaken är inte nödvändigtvis positiv. Huruvida det beror på att fler jobbar hemifrån när de är sjuka eller på ett aktivt

Hur mår anställda på statligt uppdrag?

En arbetsmiljörapport från Fackförbundet ST

arbetsmiljöarbete från arbetsgivaren vet vi inte. Däremot vet vi att lite mer än en fjärdedel uppger att de förväntas arbeta på distans när de är sjuka och nästan 50 procent säger att de kan jobba hemifrån när de är sjuka.

Statligt anställda är mer stressade än anställda på arbetsmarknaden i stort. Den främsta orsaken till stress är högt arbetstempo och arbetsmängd. 7 av 10 svarar att de ofta upplever stress som en följd av deras arbete. Vi ser att kvinnor är mer stressade än män och yngre personer uppger i högre grad än äldre att de är stressade.

Nästan 6 av 10 uppger att när de arbetar övertid beror det på att de inte hinner med sina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid. Samtidigt upplever nästan 30 procent att de inte kan säga ifrån när de har för mycket att göra. Detta samtidigt som den negativa trenden med ökad arbetsbelastning håller i sig. Hela 55 procent upplever att deras arbetsbelastning har ökat de senaste två åren.

Öppenhet och ledarskap påverkar tryggheten på jobbet. Det framgår att två vanligt förekommande orsaker till otrygghet är svårigheter att framföra kritik respektive otydligt ledarskap. Många känner även stor otrygghet gällande omorganiseringar och omlokaliseringar, vilka upplevs som nyckfulla.

Hela 34 procent uppger att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen. Det är en ökning från tidigare

undersökningar. Nästan all förekomst av hot och våld kommer från medborgare. Nästan en tredjedel uppger att de inte fått tillräckligt stöd av sin arbetsgivare i samband med att de blivit utsatta för hot och våld.

Det finns problem med rasism och sexuella trakasserier. Sju procent uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier, i åldersgruppen 18–29-åringar uppger hela 16 procent detsamma. Sex procent uppger att de blivit utsatta för någon form av rasism eller kränkningar gällande religion eller kulturell bakgrund.

Män och kvinnor har olika syn på hur jämställda arbetsplatserna är. Män tenderar att i högre utsträckning än kvinnor anse att grupperna har samma möjligheter till löne-, karriär- och kompetensutveckling.

Möjligt att förena arbete med föräldraskap är svårare för vissa. De allra flesta ser ingen konflikt mellan föräldraskapet och arbetslivet, men försvårande omständigheter finns. Arbetsbelastningen, arbetstiderna och inställningen till vård av barn ställer till det i vissa verksamheter.

Sammanfattningsvis visar resultaten från denna undersökning att det finns stora och lite mindre problem med arbetsmiljön, stress, hot och våld, trakasserier och jämställdhet. Det krävs såväl ett aktivt arbetsmiljöarbete som ett arbete för att aktivt motverka diskriminering.

Fackförbundet STs krav:

- **Skrota de generella besparingarna i staten.** Det är inte rimligt att arbetsbelastningen i staten ökar år efter år. Vi vill att regeringen tillsätter en statlig utredning med syfte att ta fram en ny pris- och löneomräkningsmodell med ett slopat produktivitetsavdrag.
- **Resurssätt efter krav och uppdrag.** I synnerhet servicemyndigheter och rättsvårdande myndigheter har haft för lite resurser för länge. För hög arbetsbelastning leder till stress hos medarbetarna och sämre service till allmänheten.
- **Ledarskap och styrning inom staten behöver utvecklas.** Chefer måste ges tid och förutsättningar att värna arbetsmiljön och behöver ge stöd till medarbetarna att prioritera.
- **Stärk kunskaperna om arbetsmiljöarbetet.** Arbetsgivare behöver i högre grad, och i samverkan med skyddsorganisationen, ta ansvar för att både medarbetare och chefer får utbildning i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och att det ska finnas förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.
- **Involvera arbetstagarens representanter i utveckling och förändring av digitala system och processer.** Det är viktigt att de som arbetar med de verktyg och processer som tas fram får vara med och påverka utformningen av dessa. Den digitala arbetsmiljön ska ingå som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- **Regeringen ska ha en nollvision kring hot och våld mot personer som arbetar på statligt uppdrag.** För att komma tillrätta med hot och våld krävs ett nationellt rapporteringssystem för att synliggöra i vilken omfattning personer på statligt uppdrag utsätts för hot och våld.
- **Det nya arbetslivet ska utformas i samverkan mellan fack och arbetsgivare.** Synen på var och när vi arbetar har förändrats - flexibilitet och individanpassning kommer att krävas för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare. Samtidigt ska arbete på distans vara en möjlighet, inte ett krav, och arbetsgivaren måste tillhandahålla både arbetsplats och utrustning.
- **Motverka alla former av diskriminering och trakasserier.** Arbetsgivare måste arbeta i större omfattning för att motverka diskriminering och trakasserier i både förebyggande arbete och i stöd till den som blivit utsatt.

08

Referenslista

Rapporter:

Arbetsgivarverkets webbsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/sjukfranvaro/> (hämtat 2022-09-27).

Arbetsgivarverkets webbsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/arbetsmiljo-i-staten/#systematiskt-arbetsmiljoarbete> (hämtat 2022-10-03).

Arbetsmiljöverkets webbsida, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>, (hämtat 2022-10-22).

Berglund, Rachael & Omored, Adesuwa, (2022) "Arbete på distans hemifrån våren 2022 – sammanfattande resultatsammanfattning", finansierad av AFA försäkring, Mälardalens Universitet.

Bilaga, innehållande mer statistisk, återfinns tillsammans med rapporten på st.org.

Brottsförebyggande rådet (BRÅ) (2016:13), "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner".

Diskrimineringsombudsmannen (DO) (2021), Årsredovisning 2021.

Fackförbundet ST (2020), "Jobba hemifrån – är distansarbete här för att stanna?".

Fackförbundet ST (2018), "Temperaturmätaren 2018".

Fackförbundet ST (2008), "Temperaturmätaren 2008".

Fackförbundet ST (2021), "Tyst stat – om den hotande öppenheten i statlig förvaltning".

Fackförbundet ST (2021), "Vad ska vi ha kontoret till?".

Landsorganisationen (LO) (2018), "Kvinnlig fägring och machokultur".

Medlingsinstitutet (2021), <https://www.mi.se/lonestatistik/loneskillnad-mellan-kvinnor-och-man/>, (2022-10-20).

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) (KS 2020:8), "Fysisk arbetsmiljö för hälsa, välmående och prestation", Kunskapssammanställning 2020:8.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) (KS 2021:2), "Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin", Kunskapssammanställning 2021:2.

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) (2022), "Hatad och hotad i demokratins tjänst".

Trygghetsrådet (TRR) (2022), "Framtidens arbetsliv är här".

Artiklar:

Annika Lund, "Nyfiken på sömnbrist: När John Blund vägrar dyka upp", Medicinsk vetenskap, nummer 3, 2016.

Prevent.se, <https://www.prevent.se/arbetsliv/mer/2022/unga-maste-komma-in-snabbare-i-arbetslivet/>, publicerat 2022-08-30.

Tidningen Publikt, "Vanligt med halvtidstak för distansarbete", (2021-11-25).

Tidningen Publikt, "Oklarheter kring distansarbete på flera myndigheter", (2022-05-25).

Tidningen Publikt, "Stort intresse för hemarbete bland jobbsökande", (2022-09-22).

Tidningen Vision, "Skjuts för distansarbete – men vad händer efter pandemin?", 2021.01.25.

Universitetläraren.se, "Överblick av hot vid lärosätena saknas", (2021-03-21).

Universitetläraren.se, "Mörkertalet är stort för hot och våld inom akademin", (2016-09-28).