



Temperaturmätaren 2018

STs medlemmar berättar om sin arbetsmiljö



Innehåll

Förord	2
Så har STs medlemmar det på jobbet	3
Tio förslag för ett hållbart arbetsliv	4
Så här gjordes undersökningen	5
Vilka svarade på undersökningen?	5
Ökad arbetsbelastning – en tickande bomb	6
Nästan hälften känner stress och oro	8
Hög arbetsbelastning på myndigheter med många medborgarkontakter	9
Andra arbetsplatser där ST har medlemmar	10
Medlemmarnas arbetsmiljö och inflytande på jobbet	12
Fysisk arbetsmiljö	12
Psykosocial arbetsmiljö	13
Inflytande över arbetet	16
Hot och våld	19
Ökad förekomst av hot och hot om våld	19
Hög andel upplever sig direkt utsatta	20
Bristande stöd från arbetsgivaren	20
Ett arbetsliv fritt från hot och våld	21
Kränkningar, mobbing och sexuella trakasserier	22
Otydligt vad som är kränkande beteende	22
Stora brister i stödet kring kränkningar och mobbing	23
Sexuella trakasserier	23
Många anmäler inte	24
Ett arbetsliv fritt från kränkningar, mobbing och sexuella trakasserier	25
Digitalisering	26
Stress och olustkänslor till följd av digitalisering	27
Hur påverkar digitaliseringen arbetet?	28
En hållbar digital arbetsmiljö	29
Trygghet och öppenhet på jobbet	30
Lägre i tak på arbetsplatserna	31
Ökad trygghet och öppenhet	31
Chefers arbetsmiljö	32
Vad chefer önskar sig mer av	32
Ett tydligare ledarskap i staten	33

Förord

ST är det största fackförbundet inom statlig verksamhet med cirka 95 000 medlemmar som arbetar inom statliga myndigheter och verk, bolag med statligt uppdrag, universitet, högskolor och statligt finansierade stiftelser. STs medlemmar arbetar på statligt uppdrag och inom den samhällsbärande infrastrukturen. Genom rättssäker handläggning, forskning, utbildning och god service upprätthåller vi ett samhälle och en infrastruktur som är till för alla. Det ställer högre krav än i andra branscher. Ansvar för att fatta rätt beslut kan vara högt. Därför är det viktigare än någonsin att medarbetare och chefer har ett hållbart arbetsliv och goda förutsättningar att göra ett bra jobb.

Hur vi har det på jobbet är en fråga som engagerar STs medlemmar på djupet. När STs medlemmar får rangordna de frågor som de anser är viktigast så hamnar arbetsmiljön i topp tre. För att veta mer om hur det ser ut på arbetsplatserna tar vi tempen på arbetsmiljön vartannat år.

I årets temperaturmätare 2018 berättar medlemmarna om sin arbetsmiljö. Resultaten visar att det stora flertalet trivs på sin arbetsplats, med kollegor och arbetsuppgifter. Men svaren pekar också tydligt på att stress och hög arbetsbelastning är vanligt förekommande. Särskilt bland dem som har många medborgarkontakter i jobbet.

Det är för många som blir sjuka av stress och som påverkas negativt av den i sin vardag. När anställda på medborgarnas uppdrag drabbas av stress drabbar det inte bara individer utan också rättssäkerheten då risken för felaktiga beslut ökar.

Resultaten från temperaturmätaren kommer att användas för att ytterligare positionera och stärka STs arbete för att förbättra våra medlemmars villkor på arbetsplatserna. Under de närmaste åren har arbetsgivarna inom vårt organisationsområde ett stort behov av att rekrytera nya medarbetare. Konkurrensen kommer att vara hård och det vill till att arbetsvillkor och arbetsmiljö håller en hög klass, för att vara en attraktiv arbetsgivare. Dagens och morgondagens medarbetare kräver ett hållbart arbetsliv.

Stockholm den 22 oktober 2018

Så har STs medlemmar det på jobbet

Temperaturmätaren 2018 undersöker medlemmarnas arbetsmiljö, hur ledarskapet fungerar, i vilken utsträckning de känner av stress och hög arbetsbelastning samt utsattheten för kränkningar, hot och våld. Vi har också för första gången undersökt hur våra medlemmar påverkas av digitaliseringen och hur många som utsatts för sexuella trakasserier.

Vi har skickat ut undersökningen till ca 4000 slumpvis utvalda medlemmar. Svarsfrekvensen ligger på 43 procent. Två tredjedelar av de som svarat är kvinnor, de flesta arbetar heltid inom en myndighet och finns på större arbetsplatser. Det stämmer väl överens med hur STs medlemskår ser ut.

På ett övergripande plan ser vi att den psykosociala arbetsmiljön har förbättrats något. Idag är det drygt 50 procent som säger att de har en bra eller mycket bra psykosocial arbetsmiljö; 2016 var den siffran 39 procent. STs medlemmar är stolta över att arbeta på medborgarnas uppdrag. De trivs med kollegor, intressanta arbetsuppgifter och gläder sig över att få göra nytta. Samtidigt är det för många som lider av en pressad arbetssituation och trenden går åt fel håll – allt fler får allt mer att göra på jobbet. Fler än 7 av 10 svarar att deras arbetsbelastning är hög eller mycket hög. Samtidigt anger över hälften att de fått mer att göra under de senaste två åren. Många ger uttryck för allt mer slimmade organisationer, att man blivit färre utan att arbetsuppgifterna minskat och att tempot och kraven blir allt högre.

Nästan hälften av medlemmarna svarar att de ofta känner stress och olustkänslor på grund av arbetet. För mycket att göra är den överlägset viktigaste orsaken till stress och olustkänslor. Andra orsaker till stress och oro är brister i ledarskapet och otydligheter i ansvar och befogenhet.

Chefer i staten måste ges det stöd och resurser de behöver för att vara bra chefer. Nästan en tredjedel av cheferna upplever att de saknar de resurser de behöver för att fullgöra sitt uppdrag, bland annat är det tiden som inte räcker till. Vi ser att chefer önskar sig mer administrativt stöd och större framförhållning vid politiska beslut som förändrar verksamheten.

En mycket oroande tendens är att fler uppger att de utsatts för hot och våld på sin arbetsplats än 2016. Här är skillnaden mellan olika medlemsgrupper stor. Av de som har kontakter med medborgare varje dag uppger 25 procent att de utsatts för hot eller våld. Motsvarande siffra för de som sällan eller aldrig möter medborgare är 3 procent.

Vi har för första gången undersökt hur digitaliseringen påverkar STs medlemmar. Resultaten pekar på att digitaliseringen är en faktor som orsakar stress och olustkänslor för många medarbetare men den kan också bidra till en större frihet i arbetet. Vi ser också att digital mognad bidrar till att bättre hantera vissa av de negativa aspekterna av digitaliseringen.

Tio förslag för ett hållbart arbetsliv

1. Anställ fler i staten, minska antalet visstider och låt fler få fasta tjänster. För hög arbetsbelastning leder till stress hos medarbetarna och sämre service till allmänheten.
2. Minska effektiviseringsstrycket på statliga verksamheter. Det är inte rimligt att arbetsbelastningen i staten ökar år efter år utan att resurser tillförs.
3. Utveckla styrningen i staten och öka tilliten till professionen genom att bland annat se över den statliga arbetsgivarpolitiken och utveckla förutsättningarna för ledarskap och medarbetarskap.
4. Inför en obligatorisk statstjänstemannautbildning. Alla anställda i staten ska få en utbildning om de särskilda förutsättningar som gäller för att arbeta på medborgarnas uppdrag.
5. Arbetsgivare behöver i högre grad 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.
6. Chefer måste få vara chefer. Se till att de får ett administrativt stöd så att de ges möjligheter att få utöva sitt ledarskap.
7. Regeringen och parterna måste tillsammans formulera en handlingsplan mot hot och våld riktat mot de som arbetar på statligt uppdrag.
8. Mobbning, kränkningar och sexuella trakasserier är en ledarskapsfråga. Chefer i staten behöver ha kunskap och ta sitt ansvar för att förebygga, undersöka och åtgärda kränkningar och trakasserier.
9. Involvera arbetstagarnas representanter tidigt i utveckling och förändringar av digitala system och processer.
10. Utvidga meddelarfriheten till att omfatta alla som arbetar i skattefinansierade verksamheter. Meddelarfrihet ska även omfatta de som arbetar i verksamheter som övergått till privat regi via upphandling eller outsourcing.

Så här gjordes undersökningen

Under det tredje kvartalet 2018 skickade vi en webbenkät med 44 frågor till drygt 4 000 slumpvis utvalda medlemmar inom STs samtliga organisationsområden. Tre påminnelser skickades ut. Svarsfrekvensen ligger strax över 43 procent. Det verktyg som har använts är Plan Survey.

Frågorna är framtagna av arbetsgruppen. Vissa frågor har använts vid tidigare Temperaturmätare för att det ska vara möjligt att följa ett flöde över tid. Andra frågor är helt nya.

Vilka svarade på undersökningen?

- Drygt 43 procent har svarat på undersökningen.
- Drygt 68 procent av de som svarat är kvinnor och 31 procent är män.
- Den största åldersgruppen som svarat är mellan 40–55 år (47 procent).
- Fler än hälften har univöersitets- och högskoleutbildning som sin högsta utbildning.
- 95 procent är tillsvidareanställda.
- Den största gruppen, nästan 8 av 10, arbetar på en myndighet, drygt 16 procent arbetar inom högskole- och universitetsområdet, 6 procent inom bolag och 1 procent inom stiftelser.
- Hälften av de som svarat har kontakt med medborgare varje dag, knappt 2 av 10 har kontakt någon gång i veckan, 1 av 10 har kontakt någon gång i månaden och 2 av 10 har sällan eller aldrig kontakt med medborgare.

Ökad arbetsbelastning – en tickande bomb

”För enskilda kan arbetsbelastningen vara mycket hög. Det känns som att onormalt många kollegor har blivit utarbetade det senaste året.”

”Inte nog med att fyra tjänster blev till två men även arbetsuppgifterna blev mer.”

”Konstant ökning av arbetsuppgifter sedan anställningsstart”

Under flera år har vi följt upp hur mycket STs medlemmar har att göra på jobbet. Vår bild är att många har en allt för pressad arbetssituation och att trenden går år för år håll – allt fler får allt mer att göra på jobbet. Fler än 7 av 10 har en hög eller mycket hög arbetsbelastning. Många ger uttryck för allt mer slimmade organisationer, att man blivit färre utan att arbetsuppgifterna minskat och att tempot och kraven blir allt högre.

Hur ser din arbetsbelastning ut?



Forskning kring stress¹ visar att det inte är skadligt med arbetstoppar om det mellan dem finns tillräcklig tid för vila och återhämtning. Däremot kan utdragna eller för stora stressdoser utan återhämtning leda till långvariga fysiska och psykiska sjukdomar. Här visar vår undersökning på mycket oroande siffror. För även om det finns en grupp som pekar på att de har en varierande arbetsbelastning där arbetstoppar varvas med lugnare perioder är det för många som pekar på en ständig press. Konstant för mycket att göra och aldrig sinande högar med ärenden är en bild som återkommer i både i frisvar och statistik.

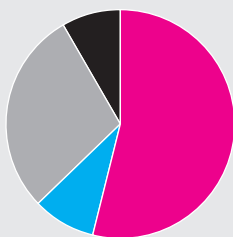
1. Se till exempel Partsrådet - Stress och hälsosamma arbetsplatser, www.partsradet.se, 2017

”Förr fanns perioder med återhämtning nu är det ett högre tryck hela tiden med vissa perioder med ännu mer att göra. Slimmade organisationer gör att man inte hinner hjälpa varandra”

”Jag har fått en mycket högre arbetsbelastning med många nya arbetsuppgifter. Det är alltid stressigt och under långa perioder är det extremt stressigt. Jag har problem med att hinna med mina arbetsuppgifter och inför sommaren visste jag inte om jag kunde gå på semester.”

Vi har i två tidigare undersökningar ställt frågan om ökad arbetsbelastning och ser en trend där arbetsbelastningen tilltar år efter år. I årets undersökning svarar över hälften att de fått mer att göra under de senaste två åren. År 2016 angav nästan 8 av 10 förändringar i sin arbetssituation som mestadels handlade om att man fått mer att göra. När vi ställde en liknande fråga år 2010 så svarade nästan hälften att de fått en ökad arbetsmängd under det senaste året. Fram träder en minst sagt oroande bild av medarbetare som redan har en hög eller mycket hög arbetsbelastning och som samtidigt upplever en ökande arbetsbörda.

Har din arbetsbelastning förändrats de senaste två åren?



- Ja den har ökat 54 %
- Ja den har minskat 9 %
- Nej den är oförändrad 29 %
- Vet inte/kan inte svara 8 %

Nästan hälften känner stress och oro

“Mycket ensamarbete och att hela enheters administration hänger på endast dig. Ingen att dela arbetsuppgifter och ansvar med.”

Att den höga arbetsbelastningen leder till stress och oro hos medarbetarna är tydligt. Nästan hälften, 44 procent, svarar att de ofta känner stress och olustkänslor på grund av arbetet. Vi frågade också vad det är som gör att man ofta känner stress och oro till följd av arbetet. Här blir det tydligt att det är arbetsbelastning och resursbrist som pressar medarbetarna och gör att man känner stress långt efter att arbetsdagen är slut.

Till stor del tycks det vara arbetsbelastning och resursbrist som pressar de som arbetar på statligt uppdrag. Men svaren pekar också på att det finns brister i ledarskapet och hur arbetet är organiserat som förvärrar situationen. När arbetsbelastningen är hög blir det extra viktigt med ett närvarande ledarskap och en chef som ger stöd att prioritera arbetet.

Topp 3 orsaker till stress

- 1. För mycket att göra**
- 2. Resursbrist**
- 3. Brister i ledarskapet**

“Långa köer in till vårt kontaktcenter leder ibland till ökad stress samt irriterad allmänhet som fått vänta över 2 timmar på att få kontakt.”

En konstant hög arbetsbelastning drabbar också medborgarna. Flera av svaren pekar på att felaktig bemanning leder till långa väntetider för de som söker kontakt med en myndighet. Många känner en press att klara av ärenden snabbt för att kunna korta väntetiderna, samtidigt som man pekar på komplexa ärenden som behöver ta tid för att utredas väl.

Hög arbetsbelastning på myndigheter med många medborgarkontakter

Flera av STs största avdelningar är stora myndigheter² med många kontakter med allmänheten. Inom dessa är situationen i vissa fall allvarligare än vad de totala siffrorna visar. Samtidigt visar studier från Arbetsmiljöverket att den emotionella belastningen i yrken med mycket medborgarkontakter i sig kan vara en riskfaktor som leder till stress och utbrändhet³. Samtidigt som medborgarkontakter många gånger är det som gör att jobbet känns meningsfullt kan kontakten med människor, i kombination med ökad detaljstyrning och produktivitetskrav, bli en stressfaktor. Därför blir tid för återhämtning och stöd från ett gott ledarskap ännu viktigare för dem som jobbar inom dessa områden. Enligt vår undersökning saknas detta till mycket stor del idag vilket är oroande.

Allvarligast är situationen på Arbetsförmedlingen där 8 av 10 har hög eller mycket hög arbetsbelastning och hälften svarar att belastningen har ökat de senaste två åren. Inom Arbetsförmedlingen har 70 procent av de som svarat kontakt med medborgare varje dag och 82 procent har kontakt med medborgare flera gånger i veckan. Det är en mycket hög andel, omkring hälften, som ofta upplever stress och olustkänslor på grund av sitt arbete. För mycket att göra, resursbrist och brister i ledarskapet är de vanligaste skälen till att man känner sig stressad. Specifikt för Arbetsförmedlingen är att även it-systemen är en källa till stress och olustkänslor.

På Försäkringskassan har tre fjärdedelar kontakt med medborgare flera gånger i veckan. Hela 85 procent svarar att de har hög eller mycket hög arbetsbelastning. Knappt 6 av 10 anger att arbetsbelastningen har ökat de senaste två åren. Även här upplever hälften av de som svarat ofta stress och olustkänslor på grund av arbetet. Det är arbetsbelastning, resursbrist och brister i ledarskapet som pressar medarbetarna även på Försäkringskassan.

På Skatteverket har knappt 7 av 10 av de som svarat kontakt med medborgare varje dag eller flera gånger i veckan. Men i jämförelse med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är arbetssituationen något bättre. Bara 10 procent upplever mycket hög arbetsbelastning och lite över hälften upplever arbetsbelastningen som hög eller mycket hög. Även om 4 av 10 upplever att arbetsbelastningen ökat förefaller medarbetarna på Skatteverket vara mindre stressade. En dryg fjärdedel upplever stress och olustkänslor, märkbart mindre än i undersökningen som helhet.

På Migrationsverket har 7 av 10 kontakt med medborgare varje dag eller flera gånger i veckan. 7 av 10 har också hög eller mycket hög arbetsbelastning och nästan hälften anger att den ökat de senaste två åren. 40 procent har ofta stress och olustkänslor till följd av arbetet. Bilden är något mer varierad kring vad som orsakar stress och oro. För mycket att göra och resursbrist ligger högt även här, men brister i ledarskapet och otydlighet kring ansvar och befogenhet är nästan lika viktiga.

2. Till exempel Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Skatteverket, Migrationsverket.

3. Arbetsmiljöverket, En vitbok om kvinnors arbetsmiljö, 2017

Inom Polisen, där ST organiserar civilanställda, har drygt 7 av 10 av de som svarat på undersökningen kontakt med medborgare varje dag eller flera gånger i veckan. Knappt 7 av 10 har hög eller mycket hög arbetsbelastning. Över hälften, hela 58 procent ser att arbetsbelastningen har ökat de senaste två åren. 4 av 10 upplever stress och olustkänslor kring jobbet. Även här är för mycket att göra, resursbrist och brister i ledarskapet i topp bland orsakerna till stress och oro.

Andra arbetsplatser där ST har medlemmar

ST har även ett stort antal medlemmar inom universitet och högskolor och inom bolag med statligt uppdrag. I den här undersökningen har vi valt att plocka ut resultaten för dessa då deras verksamhet och arbetsmiljö skiljer sig så pass mycket från de ovan beskrivna myndigheterna med medborgarkontakter.

Inom universitet och högskola finns många medlemmar som inte främst undervisar, bland annat assistenter och administrativ personal. Men också här är arbetsbelastningen hög. Nästan 7 av 10 svarar att de har en hög eller mycket hög arbetsbelastning. 54 procent anser att arbetsbelastningen har ökat de senaste två åren. Knappt hälften upplever ofta stress och olustkänslor. Precis som på kontaktmyndigheterna är för mycket att göra en orsak, tätt följd av otydlighet i ansvar och befogenhet och brister i ledarskapet. Generellt finns också en mer spridd bild av orsakerna. Fler lider av konflikter på arbetsplatsen och en otydlig gräns mellan arbete och privatliv.

Inom de bolag där ST har medlemmar är bilden likartad. Bland respondenterna står Spårtrafiken för en dryg tredjedel, PostNord för en knapp tredjedel och övriga för en tredjedel. 67 procent har hög eller mycket hög arbetsbelastning och 56 procent tycker att arbetsbelastningen har ökat de senaste två åren. Knappt hälften upplever stress och olustkänslor på grund av arbetet. Resursbrist och brister i ledarskapet är de största orsakerna, men bilden är mer spridd där ingen orsak sticker ut lika tydligt som inom övriga sektorer.

Minskad stress och arbetsbelastning

Vi anser att siffrorna kring arbetsbelastning och stress är mycket oroande. Särskilt allvarligt är det att arbetsbelastningen tycks öka år efter år. Att medarbetare som redan har mycket att göra bara får mer och mer på sitt bord tyder på att utvecklingen inom staten är ohållbar.

Den samhällsstress som medarbetarna känner, framför allt i myndigheter med mycket kontakter med medborgare, i kombination med konstant hög arbetsbelastning riskerar att leda till stressjukdomar och ohälsa.

Arbetsmiljöverket har i sina kartläggningar av arbetsmiljön visat på att stressjukdomar som utbrändhet har en tydlig koppling till arbetsbelastning och hur arbetet är organiserat på arbetsplatsen⁴. Allt för ofta är dock de åtgärder som sätts in fokuserade på individen och riskerar därför att inte förbättra situationen på lång sikt. En annan risk är att medarbetare som upplever sig ha en ohållbar arbetsmiljö söker sig från staten. För att det ska vara attraktivt att jobba på medborgarnas uppdrag behöver arbetsgivare och politiker ta frågan om stress på större allvar.

Stress och arbetsbelastning är en resursfråga, på ett sätt handlar problemet om att man på många av våra viktigaste myndigheter helt enkelt är för få. Det behöver bli fler medarbetare i staten och det måste satsas på kompetensutveckling för de som vill stanna kvar.

Vår undersökning visar också att arbetsbelastningen hänger ihop med ledarskapet och hur arbetet är organiserat. På tredje plats bland orsaker till stress finns brister i ledarskapet. Att ledarskapet i staten brister är en fråga som bör tas på största allvar. Den hänger också ihop med vilka förutsättningar chefer i staten har. Här visar vår undersökning att det finns mycket kvar att göra vad gäller chefers tid och befogenheter.

STs förslag

- Anställ fler i staten, minska antalet visstider och låt fler få fasta tjänster. För hög arbetsbelastning leder till stress hos medarbetarna och sämre service till allmänheten.
- Minska effektiviseringsstrycket på statliga verksamheter. Det är inte rimligt att arbetsbelastningen i staten ökar år efter år utan att resurser tillförs.
- Stress och hög arbetsbelastning är ett arbetsmiljöproblem som ska bort. Ledning och styrning ska ge medarbetare stöd att prioritera bland arbetsuppgifter.

4. Se till exempel Arbetsmiljöverket, En vitbok om kvinnors arbetsmiljö, 2017

Medlemmarnas arbetsmiljö och inflytande på jobbet

Fysisk arbetsmiljö

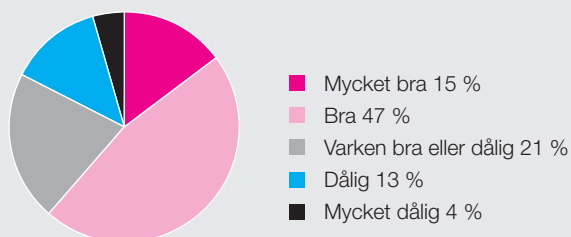
”Mycket bra lokaler men det är ofta för kallt.”

”Vi har regelbundna skyddsronder och en arbetsgivare som förbättrar så långt plånboken förmår.”

”Det är trångt att få plats. Vi har anställt väldigt många nya och därför har vi fått tränga ihop oss. Våra lokaler är inte anpassade på rätt sätt.”

Statusen på den fysiska arbetsmiljön är alltid aktuell. Brister i den fysiska arbetsmiljön riskerar att leda till olyckor, arbetssjukdomar och sjukskrivningar. Årets mätning visar att den fysiska arbetsmiljön inom staten fortsätter att utvecklas åt rätt håll. 6 av 10 svarar att arbetsmiljön är bra eller till och med mycket bra. Vid den förra mätningen år 2016 var det knappt hälften som höll med om dessa påståenden. Exempel på insatser som uppskattas är att det är lätt att få nya hjälpmedel, tillgång till höj-och sänkbara skrivbord, att arbeta i fräscha lokaler med bra belysning och ljuddämpande väggar.

Hur bedömer du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?



Vi ser emellertid att det fortfarande finns en hel del problem med den fysiska arbetsmiljön. Drygt 2 av 10 anser att den fysiska arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig. Det är samma andel som svarade på samma fråga år 2016. De vanligaste orsakerna till dålig fysisk arbetsmiljö är dålig ventilation, ljud och buller samt brist på eget utrymme eller arbetsyta.

Topp 3 orsaker till dålig arbetsmiljö

- 1. Dålig ventilation**
- 2. Ljud och buller**
- 3. Förtätningar av lokalerna som leder till dåligt med eget utrymme eller arbetsyta.**

”Det pågår ständigt förtätningar på arbetsplatsen. Jag upplever att jag inte har tillräckligt med eget utrymme.”

Många svarar också att det är problematiskt med stora kontorslandskap där man blandar medarbetare med olika arbetsuppgifter. Flera för fram att det är rörigt med aktivitetsbaserade kontor ”då det skapar kamp om ytan”.

Psykosocial arbetsmiljö

”Trots höga sjukskrivningstal på grund av utmattningssyndrom jobbar man inte med något förebyggande arbete kring stress. Man frågar om arbetsmiljö och psykosocial hälsa men vidtar inga åtgärder.”

Om många medlemmar är relativt nöjda med den fysiska arbetsmiljön så indikerar svaren kring den psykosociala arbetsmiljön något annat, även om det är fler idag som anser att den psykosociala arbetsmiljön är bra eller mycket bra. Men jämfört med den fysiska arbetsmiljön får den psykosociala arbetsmiljön ett sämre betyg.

Årets undersökning visar att knappt hälften uppger att den psykosociala arbetsmiljön är bra eller mycket bra. I 2016 års undersökning var det 40 procent som svarade att den psykosociala arbetsmiljön var bra eller mycket bra. Det är positivt att det skett en förbättring av arbetsmiljön. Kanske kan detta förklaras av att man börjat arbeta utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) på arbetsplatserna. Det är dock bekymmersamt att fler än var femte person anser att den psykosociala arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig. Det är ungefär samma nivå som 2016.

”Vår arbetsplats har varit utsatt för neddragningar under längre tid allt medan trafiken ökar. Vi blir dessutom utsatta för förändringsarbete i både organisation som i teknik.”

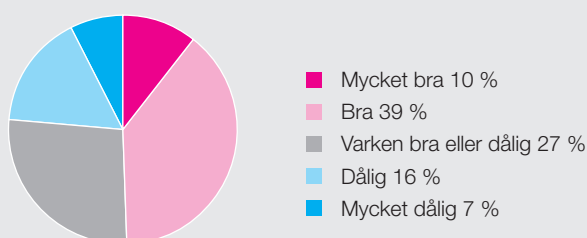
”Saker som personalen önskar förbättras för att må bra lyssnas inte på utan pengar går först.”

”Personalen är så slimmad under sommaren att många får arbeta övertid och många anser att de inte kan planera med familj/vänner under sommaren vilket medfört att personalen mår väldigt dåligt.”

Nu liksom år 2016 är de främsta orsakerna till dålig eller mycket dålig psykosocial arbetsmiljö brister i ledarskapet, stor arbetsmängd och högt arbetstempo samt ständiga förändringar. Men av årets undersökning kan vi även utläsa andra orsaker, till exempel sjukdomar som en följd av en ökad arbetsbelastning, bristande bemanning, till exempel ständiga omorganisationer samt svårigheter att fylla vakanser, vilket leder till att belastningen på den befintliga personalen ökar.

”Ledare som ger positiv förstärkning och specifik återkoppling i den dagliga dialogen önskar vi oss, vi får då medarbetare som växer. Men då krävs det att ledarskapet utgår från närvaro på arbetsplatsen.”

Hur bedömer du den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?



Friskfaktorer på arbetsplatsen

Faktorer som får människor att trivas och må bra på jobbet, kallas för friskfaktorer. Friskfaktorer kan definieras⁵ som ”företeelser som förekommer i den enskildes arbets- och/eller totala livsmiljö och levnadsmönster och ger denne förutsättningar för att fungera optimalt, utvecklas och må bra i arbetslivet.” Genom att inventera, bevara och utveckla det friska kan vi stimulera trivsel, utveckling och prestation på jobbet.

I årets undersökning ställde vi frågan: Vad är det som gör att den psykosociala arbetsmiljön är bra på din arbetsplats? Flera val var möjliga att göra. I topp tre hamnade bra samarbete med kollegor, eget inflytande över arbetet och varierande arbetsuppgifter. Andra viktiga faktorer var en närvarande chef och god balans mellan jobb och fritid.

Topp 3 – åtgärder för en bra psykosocial arbetsmiljö

- 1. Bra samarbete mellan kollegor**
- 2. Eget inflytande över arbetet**
- 3. Varierande arbetsuppgifter**

Medlemmar beskriver själva ofta att positiv feedback, att ha en ansvarstagande chef, att ha en stöttande chef och att känna respekt från kollegor spelar en stor roll för trivseln på arbetsplatsen:

”Jag har ofta mycket att göra men har tid för återhämtning.”

”Jag har varierande och roliga arbetsuppgifter, så därför trivs jag på jobbet.”

Sammanfattningsvis kan vi säga att det finns ett antal friskfaktorer som är särskilt viktiga för att STs medlemmar ska trivas på jobbet:

- Att hjälpas åt med arbetsuppgifter vid behov.
- Att få stöd i arbetet av sin chef.
- Inflytande och delaktighet över det egna arbetet och när arbetet ska utföras.
- Förtroende och tillit till arbetskamrater och chefer.
- Rimlig arbetsbelastning och möjligheter till återhämtning.
- Upplevelse av att bli rättvist behandlad av sin omgivning.
- En närvarande chef som stöttar.
- Fungerande hjälpmedel och utrustning så att arbetet kan utföras på bästa möjliga sätt.

Ovanstående punkter är en sammanställning av medlemmarnas fria kommentarer om inflytande och trivsel på jobbet.

5. Arbetsmiljöverkets definition.

Inflytande över arbetet

Vi vet att höga krav kombinerat med ett litet inflytande över det egna arbetet ofta leder till stress och utbrändhet.⁶ Akuta stressreaktioner är dessutom en av de vanligaste orsakerna till sjukskrivning. Ökad kontroll och höga krav löser inga problem, särskilt om de anställda inte samtidigt har inflytande över sin arbetssituation.⁷ Den mest kända faktorn för psykisk ohälsa är så kallat spänt arbete, det vill säga höga krav i arbetet men liten möjlighet att kontrollera och påverka sin arbetssituation. Finns det däremot socialt stöd på arbetsplatsen med avlastning när man har mycket att göra, hjälp med prioritering av arbetsuppgifter och återkoppling på arbetet minskar risken för stressrelaterade besvär och depressioner.⁸

En metod för att stävja en negativ utveckling är att öka medarbetarnas inflytande över det egna arbetet, eftersom makten över det egna arbetet spelar en stor roll för hälsa och välbefinnande i arbetslivet. Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. Det gäller att arbetsgivaren är uppmärksam på den här typen av obalans, så att den inte upprepas eller blir långvarig, och därmed leder till ohälsa.

När vi undersökte vilket inflytande STs medlemmar har över sitt arbete, är det ungefär lika många (30 procent) som uppger att de har lite eller inget inflytande över sitt arbete som de som säger att de varken har högt eller lågt inflytande (30 procent). Lika många säger att det har ganska högt inflytande medan 6 procent anger att de har högt inflytande.⁶

En studie som har genomförts av Stockholms universitet har undersökt skillnader i hälsa mellan anställda i kontaktyrken och andra anställda. Resultatet visar att riskerna för utbrändhet och sjukfrånvaro är större bland de anställda i kontaktyrken.⁹ En sådan risk är brist på inflytande, att beslut fattas över huvudet och liten påverkan över händelser och arbetstid. Några sådana slutsatser kan vi dock inte dra av vår undersökning. Men av svaren kan vi utläsa att de som har ett större inflytande över när och hur deras arbete ska utföras är mer benägna att uppge att de har inflytande. Det kan handla om att ha förtroendearbetstid och kunna välja att jobba på andra tider, jobba hemifrån eller kunna lämna arbetet för att kunna uträtta privata ärenden. Andra viktiga faktorer är att bli lyssnad på, bli behandlad med respekt, ”att hjälpas åt, jobba i team”, att chefen är lyhörd och att få belöningar.

Saker som stör och som skapar bristande inflytande handlar bland annat om svikna löften. Andra orsaker är stora omorganisationer där personalen hålls utanför inflytande och brist på information.

6. Arbetsmiljöverket

7. Professor Töres Theorell vid Karolinska institutet

8. Eva Vingård, professor vid Arbets- och miljömedicin på Uppsala universitet

9. Hälsa i arbetslivet, AFS 2015:4

”Vi har haft många möten och tagit fram förslag på hur vi kan förbättra arbetsmiljön men inget händer.”

”Vi har en pågående omorganisation som hanteras av några utvalda.”

Andra negativa företeelser är mobbing, kränkningar, utfrysning och ovisshet eller ständiga besparingar och slarv med arbetsmiljön, vilket leder till vantrivsel och likgiltighet inför arbetet.

”Vi sparar på allt. Jag kan inte gå och hämta ut material som jag behöver utan måste ha ett påskrivet papper från chefen och visa upp.”

”När det gäller utrustning och den fysiska arbetsplatsen måste jag gå via en centraliserad serviceenhet, som finns på annan ort.”

En hållbar arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön bedöms vara sämre än den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatser där ST har medlemmar. Vi ser emellertid att det fortfarande finns många problem i den fysiska arbetsmiljön. Företeelser som särskilt skapar en dålig arbetsmiljö är dålig ventilation, buller samt förtätningar av arbetsytan som leder till att det egna utrymmet minskar. Stora kontorslandskap som inte tar hänsyn till vare sig individuella behov eller olika arbetsuppgifter pekats ut som en viktig orsak till brister i arbetsmiljön.

Knappt hälften anser att den psykosociala arbetsmiljön är bra eller mycket bra. Men fler än var femte person uppger att den psykosociala arbetsmiljön är dålig eller mycket dålig. De främsta orsakerna till dålig psykosocial arbetsmiljö är brister i ledarskapet, stor arbetsmängd, högt arbetstempo och ständiga omorganisationer.

Bra samarbete med kollegor, eget inflytande över arbetet och varierade arbetsuppgifter, är faktorer som STs medlemmar uppger betyder mest för att en bra psykosocial arbetsmiljö. Även en närvarande chef och bra balans mellan jobb och fritid uppskattas. Det är ungefär lika många (30 procent) som uppger att de har ganska mycket inflytande på sitt jobb, har varken högt eller lågt inflytande (30 procent) som har ett lågt inflytande (30 procent). De som uppger att de har ganska mycket inflytande anger bland annat att de har möjlighet att själva styra när och hur arbetet ska utföras.

STs förslag

- Arbetsgivare behöver i högre grad 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. OSA-föreskrifterna ställer krav på att arbetsgivaren ska säkerställa att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
- Arbetsrelaterad stress hänger ihop med brister i den psykosociala arbetsmiljön och behöver hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi ser att det genomförs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på de flesta arbetsplatser där STs medlemmar arbetar men att det finns brister i uppföljningen.
- Utveckla styrningen i staten och öka tilliten till professionen. Se över den statliga arbetsgivarpolitiken för att styra myndigheterna på ett bättre sätt. Utveckla förutsättningarna för ledarskap och medarbetarskap.

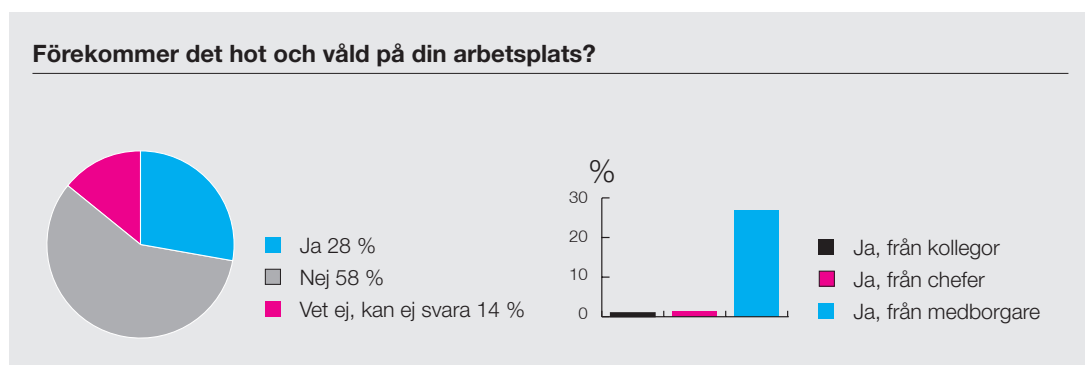
Hot och våld

Ökad förekomst av hot och hot om våld

16 procent av de som svarat på enkäten uppger att de utsatts för hot eller våld i sitt arbete, det är en ökning med 3 procentenheter sedan 2016 då motsvarande siffra var 13 procent. Förekomsten av hot och våld har under många år varit ett bekymmer i statlig sektor. Den ökning av hot och våld vi nu ser är en fortsättning på en oroande trend. Redan 2016 kunde vi konstatera att utsattheten för de som arbetar på statligt uppdrag ökat, då hade utsattheten för hot och våld ökat med 6 procentenheter sedan 2010.

Redan 2010 kunde vi se att arbetsplatser såsom Kriminalvården och Kronofogdemyndigheten stack ut med högre siffror avseende hot och våld. I 2016 års undersökning stack återigen Kriminalvården ut tillsammans med Migrationsverket och bolagen inom spårtrafiken.

I årets undersökning har vi förutom att fråga om den egna utsattheten för hot och våld även frågat om det förekommer hot och våld på arbetsplatsen. I det fallet har en tredjedel svarat att det förekommer på arbetsplatsen. 3 procent uppger att det förekommit hot och/eller våld från en chef eller kollega. I sammanhanget ska sägas att vi inte har definierat begreppen hot eller våld utan svaren från respondenterna måste tolkas utifrån ett brett perspektiv. Ordet ”hot” behöver således inte innefatta ett hot som kan leda till någon våldsamt utan kan till exempel handla om att inte få fast anställning om arbetstagaren inte ställer upp och arbetar vid en viss tidpunkt såsom en respondent svarat ”tar du inte arbetspassen får du ingen förlängd anställning”.



Av de som svarat på frågan om det förekommer hot och/eller våld i årets undersökning sticker Statens institutionsstyrelse (SiS), Kronofogdemyndigheten och Kriminalvården ut. 3 av 4 av de svarande säger att det förekommer hot och/eller våld från medborgare. Av de fria kommentarerna framgår det att förekomsten av hot eller hot om våld är betydligt mer frekvent än förekomsten av faktiskt våld. Att döma av svaren är förekomsten av fysiskt våld mycket sällsynt men vissa arbetsplatser har en större riskfaktor beroende på vilken verksamhet som det är fråga om. Bland hoten förekommer även suicidhot från medborgare.

Hög andel upplever sig direkt utsatta

Som vi noterat ovan är det en hög andel av de som arbetar på statligt uppdrag som utsätts för hot och våld i sitt arbete. Även här sticker SiS, Kronofogdemyndigheten och Kriminalvården ut där 63 procent av de svarande säger att de personligen blivit utsatta. Att siffrorna är så höga för dessa myndigheter kan i och för sig ha sin förklaring i den verksamhet och uppdrag som myndigheterna har att utföra. Av de som svarat att det förekommer hot och våld har drygt hälften svarat att de själva blivit utsatta. Att det är så höga siffror och särskilt på några av myndigheterna innebär att det fordras rigorösa rutiner för att kunna ge stöd till medarbetarna. I nästa fråga ser vi att så inte alltid är fallet, vilket är oroande.

Bristande stöd från arbetsgivaren

”Skrev en anmälan, sedan var det inte mer med det.”

”En medarbetare slog till mig och jag tycker inte personalavdelningen fanns som stöd i direkt anslutning till händelsen.”

”Ingen brydde sig. Ingen debriefing. Blev ej polisanmält.”

Av de som blivit utsatta för hot eller våld på sin arbetsplats svarade hela 31 procent att de inte ansåg att de fått tillräckligt med stöd från sin arbetsgivare efter incidenten. Det är en liten förbättring i jämförelse med förra undersökningen (2016) där 33 procent svarade att de inte fått tillräcklig hjälp. Av de fria kommentarerna är det påfallande många som säger att chefen eller ledningen inte tagit anmälan från medarbetaren på allvar alternativt inte brytt sig eller inte haft några utarbetade rutiner för att hantera anmälan. En slutsats vi kan dra av detta är att det fortfarande finns stora brister i kunskap och kompetens bland chefer och ledning i fråga om vad som behöver göras efter att en arbetstagare blivit utsatt för antingen hot eller våld.

Anmärkningsvärt nog kan vi av de fria kommentarerna också utläsa att fem procent av de som utsatts för hot och våld säger att det varit chefen som utsatt dem. Det framgår dock inte vad för hot det skulle varit frågan om men vi finner det alarmerande att medarbetare känner sig utsatta av sin chef. Det tyder på akuta brister i ledarskapet vilket omgående behöver åtgärdas.

Ett arbetsliv fritt från hot och våld

ST anser att det är viktigt att komma tillrätta med hot och våld eftersom det annars innebär att det finns risk för att medborgarnas rättssäkerhet äventyras när statligt anställda blir utsatta. Även myndighetsutövningen riskerar att äventyras. Det måste råda en nolltolerans vad gäller hot och våld. Vi finner det alarmerande att så många som drygt en tredjedel svarat att de inte anser att de fått tillräckligt med stöd från arbetsgivaren. Det pekar på att det finns stora brister i både rutiner och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Därför menar vi att regeringen och parterna tillsammans bör formulera en handlingsplan mot hot och våld. Däri kan det också ställas krav på att arbetsgivaren ska ha ansvaret för incidentrapportering när tillbud sker och att ett förebyggande arbete ska genomföras i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö av arbetsgivaren.

STs förslag

- Regeringen och parterna måste tillsammans formulera en handlingsplan mot hot och våld riktad mot de som arbetar på statligt uppdrag. En sådan vision behöver innehålla både åtgärder i den fysiska arbetsmiljön, ett förbättrat förebyggande arbete och ett större arbetsgivaransvar.
- Arbetsgivarna måste bli bättre på incidentrapportering och att alltid polisanmäla varje fall av hot och våld som har samband med arbetet
- Varje arbetsplats måste ha en väl utarbetad arbetsmiljöpolicy som också tillämpas på arbetsplatserna. I den ska det finnas tydliga rutiner för att förebygga, förhindra och hantera situationer som inbegriper hot och våld.

Kränkningar, mobbing och sexuella trakasserier

Otydligt vad som är kränkande beteende

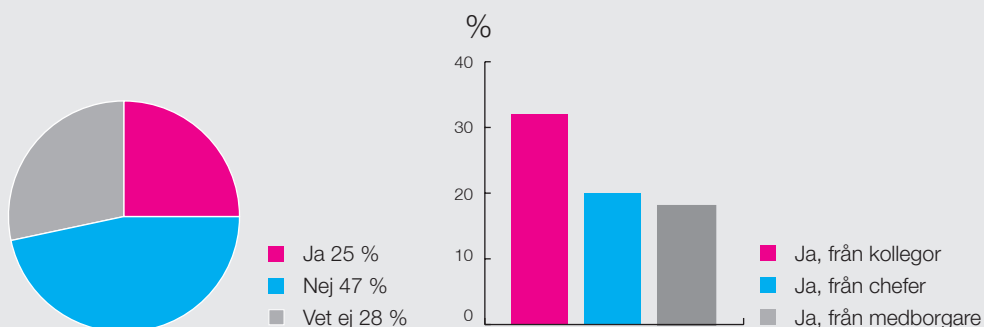
”Svårt att definiera om det verkligen är mobbing. Snarare försök till maktutövande, orimlig ton, skitsnack till andra (inkl. chef) om mig.”

”Förstår nog inte att den anställde kränks. Utan det är chefens sätt att vara.”

”Det räcker ju att det finns en person som betar sig illa för att det ska bli obehagligt”

1 av 4 uppger att det förekommer kränkningar eller mobbing på arbetsplatsen, detta är i princip oförändrat jämfört med den förra undersökningen från 2016. I likhet med den förra undersökningen var det också en relativt stor andel, nästan en tredjedel, som svarade att de var osäkra på om det förekommer kränkningar eller mobbing på arbetsplatsen. Av de som svarade att kränkningar och mobbing förekommer var det nästan 60 procent som svarade att de själva blivit utsatta. Av fritextsvaren kan vi utläsa att många har svårt att avgöra om en situation kan eller ska uppfattas som kränkande. Av andra svar kan vi också utläsa att många kan känna sig kränkta men inte vågar ta upp det eller säga ifrån när det händer. En slutsats vi kan dra är att det finns en stor osäkerhet kring vad som bör eller inte bör accepteras i fråga om ton och förhållningssätt människor och medarbetare emellan.

Förekommer det kränkningar eller mobbing på din arbetsplats?

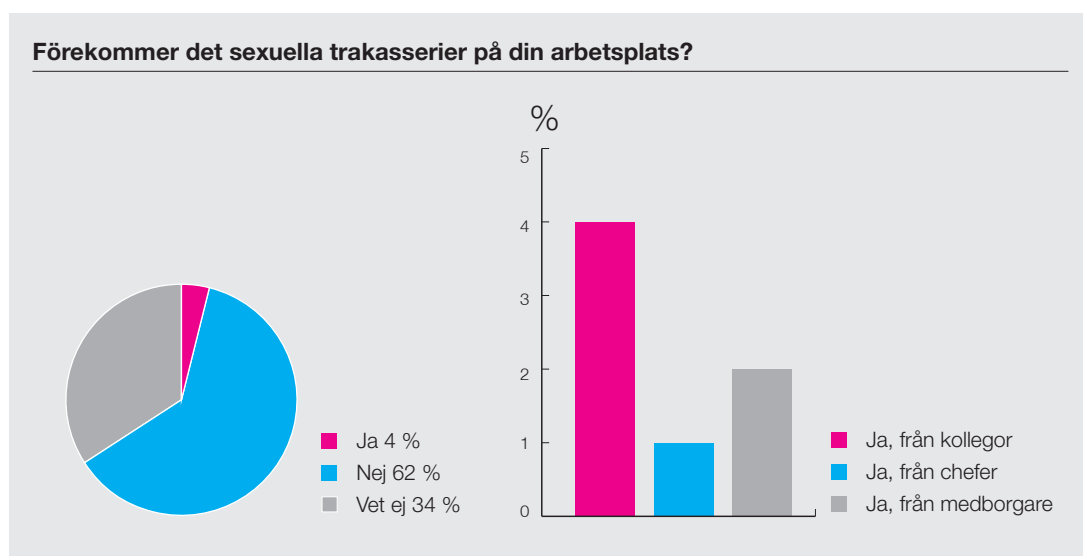


Stora brister i stödet kring kränkningar och mobbing

Av de som utsatts för kränkningar eller mobbing uppger drygt 60 procent att de inte fått tillräckligt med stöd när det drabbats. Av de svarande är det påfallande många (8 procent) som vittnar om att den som utsatt dem för kränkningen eller mobbingen är chefen eller arbetsledaren. Detta tyder på brister i ledarskapet som behöver åtgärdas snabbt. När det är arbetsgivarföreträdaren som utsätter arbetstagaren för kränkningar eller mobbing kan det bli särskilt svårt att få det stöd och hjälp man behöver. Denna form av kränkning är därför extra allvarlig.

Sexuella trakasserier

I årets undersökning är det första gången vi ställer fråga om det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Nästan 1 av 20 (4 procent) svarar att det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen och 2 procent uppger att de själva varit utsatta för sexuella trakasserier. Det är i och för sig positivt att inte fler svarar att det förekommer men precis som i frågan om kränkningar och mobbing svarar drygt en tredjedel att de inte vet om det förekommer eller inte. I fritextsvaren uppger flera av respondenterna att i det fall det förekommer sexuella trakasserier är det ofta väldigt subtilt, vilket kan göra det svårt att avgöra hur det ska uppfattas. Det kan till exempel vara anspelningar eller gliringar. Det kan i sig tyda på att det finns en viss acceptans för den formen av kränkningar. Å andra sidan säger några respondenter att sedan #Metookampanjen under hösten 2017 har det skett en uppstramning av vad som är acceptabelt beteende och inte bland medarbetare och chefer.



Svårt att veta var gränsen går

”En ”skämtsam” ton som ofta ger mig obehagskänslor. Det är kommentarer som inte är ok.”

”Kanske inte trakasserier men konstant skämtas det om sex och kön.”

Det finns många frisvar kring denna fråga som pekar på en gråzon och att det upplevs som svårt att veta var gränsen går. Skämt och jargong som anspelar på sex och ”grova kommentarer” tas upp som något man inte anser är direkt sexuella trakasserier, men på gränsen.

Skämt av sexuell natur ligger precis som respondenterna pekar ut i gränslandet för sexuella trakasserier och beror mycket på hur mottagaren uppfattar skämtandet. Samtidigt finns det anledning att bekymra sig över dessa svar. En grov jargong riskerar att exkludera och skapa obehag. Det kan också vara ett tecken på att allt inte står rätt till med arbetsmiljön. Här är det viktigt att arbetsgivaren tar det förebyggande arbetet på allvar och att man tar upp frågor om till exempel olämpliga skämt och vilken samtalston man vill ska råda på arbetsplatsen.

Många anmäler inte

”Nej, men det var nog för att jag själv inte talade om detta för arbetsgivaren”

”Har inte anmält till ledningen, ingenting händer ändå”

“Det eskalerar med dessa trakasserier men det finns ingen plan hur det ska hanteras effektivt på lokal nivå”

Av fritext svaren vi fått in på frågan om de som blivit utsatta för sexuella trakasserier upplever att de fått tillräckligt stöd kan vi se att en övervägande del (drygt 70 procent) svarat att de inte anmält det för sin chef eller arbetsgivare. Det går inte att dra någon bestämd slutsats men av fritextsvaren framgår det att det finns arbetstagare som har blivit utsatta för sexuella trakasserier men upplever att det inte lönar sig att göra en anmälan. Vi finner det både anmärkningsvärt och oroande att så många inte anser att det är någon idé att ta upp att de blivit utsatta eftersom detta tyder på att arbetstagarna inte upplever att de blir tagna på allvar. Här har arbetsgivaren ett ansvar att vara tydlig med vart man ska vända sig om någon blir utsatt för trakasserier och att det råder nolltolerans, det vill säga att trakasserier alltid ska anmälas. Fackliga organisationer kan också spela en viktig roll här, genom att vara delaktiga i arbetet med rutiner och policyer och följa upp att de blir gjorda och kända i organisationen.

Ett arbetsliv fritt från kränkningar, mobbing och sexuella trakasserier

En positiv utveckling vi kan se är att fler svarade att det finns handlingsplaner på arbetsplatsen, drygt två tredjedelar till skillnad från föregående undersökning där bara drygt hälften svarade att det fanns. Vi finner det positivt att fler arbetsplatser har handlingsplaner. Däremot svarade en alldeles för hög andel att de inte ansåg att det fått tillräckligt med stöd när de drabbats. Det är mycket oroande att de som drabbas av kränkningar av olika slag inte får det stöd de behöver. Utifrån de fria svaren kan vi dra slutsatsen att det finns en stor osäkerhet kring vad som faktiskt är en kränkning eller var gränsen går för när ett beteende eller handling har gått över gränsen. Det är tydligt att det finns en stor osäkerhet kring vad som är acceptabelt beteende och inte. Vi ser därför att det finns ett behov på många arbetsplatser att arbeta mer med och tydliggöra vad som är acceptabelt och inte.

STs förslag

- Kränkningar, mobbing och sexuella trakasserier är en ledarskapsfråga. Chefer i staten behöver ha kunskap om kränkningar av olika slag och vilket ansvar de har för att förebygga, undersöka och åtgärda dessa.
- Glöm inte det förebyggande arbetet! Använd diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder för att undersöka risker för kränkningar, mobbing och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Inkludera även frågor om jargong och oönskade skämt i arbetet för att få en diskussion om vad som är okej eller inte på er arbetsplats.
- Arbeta systematiskt. Inkludera frågan om kränkningar, mobbing och sexuella trakasserier i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om kränkningar av olika slag förekommer på arbetsplatsen är det ofta ett tecken på att det finns brister i arbetsmiljön på flera sätt.

Digitalisering

Digitalisering är en stark förändringskraft i samhället vilken påverkar både medborgarnas möte med den offentliga förvaltningen, samhällsservicen och arbetsförutsättningarna för de som arbetar på statligt uppdrag. Det är tydligt att upplevelsen av digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön är en generationsfråga. I gruppen mellan 19 och 39 år anger 19 procent att de anser att digitaliseringen innebär att de känner mer stress. Bland de mellan 56 och 67 år anger 44 procent att digitaliseringen gjort att stressen i arbetet ökat.

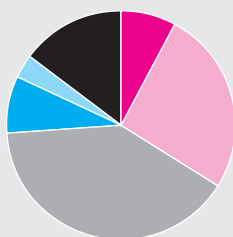
56 – 67-åring: ”När systemen funkar som de skall underlättar de, men byten av system kräver alltid en inkörnings-/inlärningsperiod som kan påverka negativt ur stressynpunkt, då det dagliga arbetet förväntas flyta på som vanligt. Samt att ”man är i händerna” på systemen och när de inte fungerar kan det upplevas förlamande och frustrerande då man inte har någon möjlighet att kanske få fram de uppgifter som behövs om det finns en deadline.”

19 – 39-åring: ”Jag är van vid den digitala världen och tycker att den underlättar i mitt arbete. Den kan också göra arbetet mindre effektivt om det inte fungerar som den ska.”

Digitaliseringen upplevs som mer stressande för de med många medborgarkontakter. 39 procent av de som har kontakt med medborgare varje dag uppger att digitaliseringen har lett till att de känner mer stress. Bland de som sällan eller aldrig har kontakt med medborgare är motsvarande andel 21 procent. På samma sätt är det för de som har hög arbetsbelastning, digitaliseringen innebär mer stress för dem än för de med en mer normal arbetsbelastning.

En grupp som mer än andra upplever att digitaliseringen leder till minskad stress är chefer där 16 procent säger att digitaliseringen har gjort att de känner mindre stress. Motsvarande siffra för de som inte är chefer är 11 procent.

Har digitaliseringen påverkat stressnivån i ditt arbete?



- Den har gjort att jag känner mycket mer stress 8 %
- Den har gjort att jag känner något mer stress 26 %
- Den har varken skapat mer eller mindre stress 40 %
- Den har gjort att jag känner något mindre stress 8 %
- Den har gjort att jag känner mycket mindre stress 3 %
- Vet ej/kan inte svara 15 %

Stress och olustkänslor till följd av digitalisering

15 procent av de som svarat på enkäten uppger att digitala arbetsverktyg och it-system bidrar till att de känner stress och olustkänslor. 6 procent säger att alltid vara uppkopplad och en otydlig gräns mellan arbete och fritid bidrar till stress och olustkänslor. Anmärkningsvärt här är att de med många medborgarkontakter betydligt oftare känner stress och olustkänslor till följd av ständig uppkoppling och otydlig gräns mellan arbete och fritid än de med få medborgarkontakter, allra mest verkar detta vara ett problem för de som har medborgarkontakter flera gånger i veckan där hela 11 procent anger detta som ett problem.

Bland respondenterna ges några exempel där gränsen mellan privatliv och arbete suddas ut:

”Att behöva använda sitt privata BankID för att utföra mitt jobb känns inte bra. Här suddas gränsen mellan att vara privatperson och tjänsteman ut. Dessutom kan inte mina kollegor ta vid eller avlasta mig då ärendet är bundet till mitt privata BankID.”

”Jag gillar inte att chefen lägger in jobbrelaterade kalendrar på Apple Calendar så att alla gruppens gemensamma sysslor poppar upp i privat kalender som ärende som måste bekräftas. Även när jag är på semester kan jag få minst en uppdatering om dagen om kollegors ärenden som jag måste bekräfta förr eller senare till följd av det tekniska arrangemanget.”

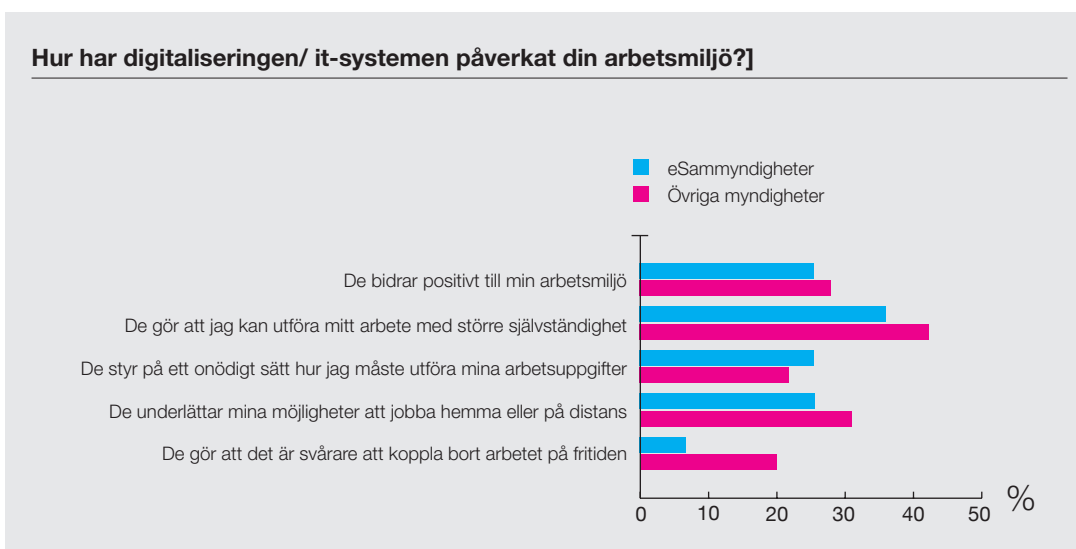
Det finns också tydliga skillnader mellan olika myndigheter. Vi har jämfört de myndigheter som är med i eSam¹⁰ och övriga myndigheter. eSammyndigheterna är enligt de uppföljningar av digitaliseringen av statliga myndigheter som Ekonomistyrningsverket gjort i flera aspekter mer mogna vad gäller arbetet med digitalisering än övriga myndigheter. Intressant att notera vad gäller stress och olustkänslor är att de som arbetar på en eSammyndighet i större utsträckning än andra känner stress och olustkänslor till följd av digitala arbetsverktyg och it-system, 16 procent jämfört med 9 procent, men färre uppger att de påverkas av ständig uppkoppling och otydlig gräns mellan arbete och fritid, 3 procent jämfört med 8 procent.

10. eSam är ett samverkansprogram för digitalisering där 23 myndigheter och Sveriges Kommuner och Landsting samarbetar för att underlätta och påskynda digitaliseringen av det offentliga Sverige.

Hur påverkar digitaliseringen arbetet

Det vanligaste svaret på frågan hur digitaliseringen har påverkat arbetsmiljön är att den har inneburit att den svarande kan utföra sitt arbete med större självständighet. Detta är en upplevelse som delas av alla oavsett ålder, medborgarkontakter och chefsansvar. De som har en hög arbetsbelastning anger dock att digitaliseringen på ett onödigt sätt styr hur de måste utföra sitt arbete.

Att digitaliseringen styr arbetet nämns i andra hand av de mellan 56 och 67 år och av de med många medborgarkontakter. Annars är det den ökade möjligheten att arbeta hemifrån eller på distans som kommer på andra plats; detta alternativ kommer på tredje plats för de äldre och de med många medborgarkontakter.



Det finns tydliga skillnader mellan de som arbetar på eSammyndigheterna och de som arbetar på övriga myndigheter. De som arbetar på eSammyndigheter känner sig i högre grad styrda av it-systemen. De upplever heller inte att digitaliseringen ökat deras möjlighet att arbeta mer självständigt eller att digitaliseringen underlättat deras möjligheter att jobba hemma eller på distans i samma utsträckning som de som arbetar på andra myndigheter. Den största skillnaden finns dock i att de som inte arbetar på eSammyndigheter i väsentligt högre grad uppger att digitaliseringen gjort det svårare att koppla bort arbetet på fritiden, 20 procent jämfört med 7 procent.

En hållbar digital arbetsmiljö

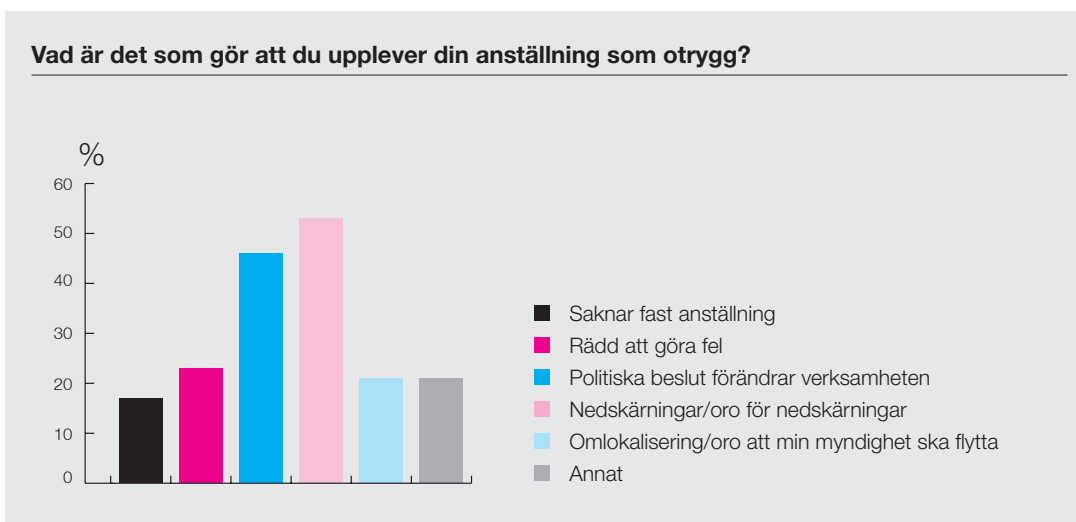
Det är tydligt att digitaliseringen är en faktor som orsakar stress och olustkänslor för många medarbetare men den kan också bidra till en större frihet i arbetet. Den jämförelse vi gjort mellan eSammyndigheterna och övriga myndigheter visar att digital mognad bidrar till att bättre hantera vissa av de negativa aspekterna av digitalisering samtidigt som andra framträder än mer tydligt.

STs förslag

- Involvera arbetstagarnas representanter tidigt i utveckling och förändringar av digitala system och processer. Var också noga med att utgå från och involvera användarna när processer och system designas. Experter och konsulter av olika slag kan bidra med mycket kunskap och teorier men om inte de som faktiskt ska arbeta med de processer och verktyg som tas fram får vara med i utformningen är risken stor att det skapas ett system som försvårar och styr arbetet i onödan.
- Skilj på det privata och det som hör till arbetet. Ingen ska behöva använda sin privata e-legitimation i tjänsten eller hantera arbetsrelaterade frågor i sin privata e-post eller kalender.
- Gör lokala kollektivavtal för att sätta gränser för arbetsrelaterad e-post, telefonsamtal och textmeddelanden. Kom överens om vad som ska gälla avseende kommunikation utanför ordinarie arbetstid och när medarbetare förväntas vara tillgängliga

Trygghet och öppenhet på jobbet

Upplevelser av otrygghet i anställningen är allvarligt eftersom det dels kan framkalla stress och dels leda till att den anställde anpassar sitt beteende på ett sätt som kan påverka arbetet negativt. Bland de som svarat på vår enkät är de en dryg tiondel som anger att de i någon grad känner otrygghet i sin anställning. Den vanligaste orsaken till otrygghet är att en oro för nedskärningar följt av politiska beslut som förändrar verksamheten. Andra anledningar som nämns i fritextsvaren är framförallt dåligt ledarskap, omorganisationer och personalomflyttningar. Yngre medarbetare, de med många medborgarkontakter och de som har en hög arbetsbelastning, upplever otrygghet i högre grad än andra. 16 procent av de med hög arbetsbelastning upplever otrygghet. Detta kan jämföras med att det är 12 procent av samtliga svarande som anger att de känner otrygghet i anställningen.



En bidragande orsak till otrygghet som sticker ut hos yngre, de med många medborgarkontakter, de med hög arbetsbelastning och chefer är rädslan att göra fel. Bland cheferna är rädslan att göra fel den näst vanligaste orsaken till att de känner otrygghet. Bland yngre, de med många medborgarkontakter och de med hög arbetsbelastning är det ungefär dubbelt så vanligt att oron att göra fel bidrar till en känsla av otrygghet än vad de är för äldre, de med få eller inga medborgarkontakter och de med en mer normal arbetsbelastning.

Lägre i tak på arbetsplatserna

Offentlighetsprincipen och yttrandefriheten är grundläggande delar av den svenska demokratin. Det är därför oroande att två femtedelar av de svarande uppger att det blivit lägre i tak på arbetsplatsen. 27 procent instämmer inte i påståendet att det går att framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen om hur verksamheten fungerar. 32 procent instämmer inte i påståendet att det går att framföra kritiska uppfattningar offentligt.

Chefer anser i högre grad än andra att det går att framföra kritiska uppfattningar om verksamheten internt men annars följer upplevelsen av att det är lågt i tak ett liknande mönster som för vilka grupper som känner en otrygghet på grund av rädslan att göra fel. De som i högre grad än andra upplever att det inte går att framföra kritik vare sig internt eller extern är yngre medarbetare, de med många medborgarkontakter och de som har en hög arbetsbelastning. Vad gäller möjligheten att framföra kritiska uppfattningar extern är även chefer en grupp som i hög grad upplever att det inte accepteras.

Ökad trygghet och öppenhet

Det är många olika faktorer som spelar in för medarbetarnas upplevelse av trygghet. Vissa av faktorerna ligger utanför vad som går att påverka på arbetsplatsen. Därför är det också viktigt att regering och riksdag tar sitt ansvar för att de som arbetar på statligt uppdrag ska få trygga anställningsförhållanden. Det är också viktigt att den statstjänstemannautbildning som Riksdagen i enighet har beslutat om blir verklighet och att den kompletteras med levande samtal i vardagen om statstjänstemannarollen och den gemensamma statliga värdegrunden.

STs förslag

- Stoppa jobbflytten. Det är viktigt att staten finns i hela landet men detta kan inte uppnås genom att flytta på befintliga jobb. Satsa istället på att placera nya myndigheter och verksamheter utanför storstäderna.
- Inför en obligatorisk statstjänstemannautbildning och satsa på samtal på arbetsplatserna om statstjänstemannarollen och den gemensamma statliga värdegrunden. Alla anställda i staten ska ha kunskap om de särskilda förutsättningar som gäller för att arbeta på medborgarnas uppdrag.
- Utvidga meddelarfriheten till att omfatta alla som arbetar i skattefinansierade verksamheter. Meddelarfrihet ska även omfatta de som arbetar i en outsourcad verksamhet och andra som arbetar i verksamheter som övergått till privat regi via upphandling.

Chefers arbetsmiljö

”Chefers arbetsmiljö påverkar hur hela arbetsgruppen mår”.

Resultaten visar att många chefer trivs på sitt jobb. De upplever att de utför ett viktigt arbete, de är engagerade i medarbetarnas arbetssituation och vill stötta och coacha. De allra flesta är nöjda med den fysiska arbetsmiljön men säger att det finns brister i den psykosociala arbetsmiljön. I likhet med vad medarbetarna svarar så säger även chefer att bristerna handlar om hög arbetsbelastning och underbemanning. Chefer har ofta många arbetsuppgifter som ska lösas samtidigt som framförhållningen är kort. Tidsbrist är ett vanligt problem som går ut över ledarskapet

”Det är svårt att hinna med uppdraget som chef när en hela tiden ska in i produktionen”.

”Jag har inget budgetansvar men verksamhets- och personalansvar. Det innebär att jag egentligen inte har några styrmedel.”

”Min chef är upptagen med en mängd andra åtaganden och har inte tid”.

Vad chefer önskar sig mer av

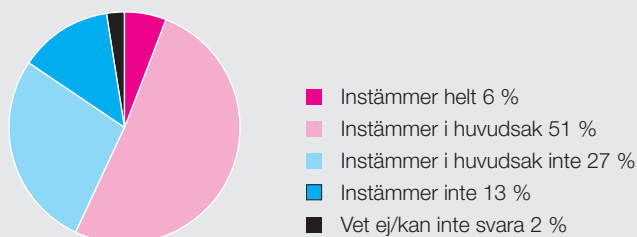
Majoriteten av de chefer som har svarat (84 procent) säger att de har de resurser de behöver för att fullfölja sitt uppdrag. Men de chefer som inte har budgetansvar upplever att det är en brist som går ut över ledarskapet då de inte vet vilka resurser de har till sitt förfogande.

De flesta, 7 av 10, uppger att de får det stöd av överordnade chefer som de behöver, men 20 procent uppger att de inte får detta stöd. Orsaker som uppges är bland annat tidsbrist och att det saknas tillräckliga rutiner på arbetsplatsen.

”Ibland dyker det bara upp uppgifter som ska göras och som politikerna har beslutat. Det kan behövas mer tid för att ställa om, personal och pengar.”

Många chefers arbetstid upptas av administration och redovisning. Exempel på sådana tidskrävande arbetsuppgifter är att fylla i listor, göra beställningar, återrapportera och administrera personalärenden. Vår undersökning visar att chefer först och främst önskar sig administrativt stöd som också kan hjälpa till med kommunikation och information, egen budget och att sitta i ledningsgruppen. De vill ha en större framförhållning när nya arbetsuppgifter ska genomföras och mer tid för att kunna hantera nya politiska beslut som påverkar verksamheten.

Jag upplever att min enhet/avdelning har tillräckliga resurser för att göra det uppdrag vi är satta att utföra.



Ett tydligare ledarskap i staten

Att arbeta på statligt uppdrag ställer högre krav än i andra branscher och ansvaret för att fatta rätt beslut kan vara högt. Det krävs goda villkor och förutsättningar för chefer och medarbetare i staten. ST har därför förslag för ett tydligare ledarskap i staten.

STs förslag

- Chefer måste få vara chefer. De behöver rätt kunskap och mandat, samt ett administrativt stöd så att de ges möjligheter att utöva sitt ledarskap.
- Regeringen bör fortsätta arbetet med att utveckla myndigheternas instruktioner så att de ger en tydlig vägledning om vad myndigheterna förväntas åstadkomma och om hur olika arbetsuppgifter ska prioriteras.
- Se till att regeringen fortlöpande arbetar för att minska och förebygga onödiga och tidskrävande administration för att istället frigöra tid för ledarskap och medarbetarskap.



Box 5308, 102 47 Stockholm
Telefon: 0771-555 444
E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org