



# **PRIORITERA ARBETSMILJÖ- ARBETET**

**EN STRATEGI FÖR VÄLFÄRDENS  
KOMPETENSFÖRSÖRJNING**

# Innehåll

<b>1. Meningsfulla och utmanande jobb.....</b>	<b>3</b>
Människonära arbete präglar arbetsmiljön.....	4
Jobben i välfärden är mest meningsfulla .....	7
De flesta är nöjda med sitt arbete.....	9
Det meningsfulla i jobben är också det svåra.....	10
Stressen i arbetslivet har legat stabilt över tid .....	12
De flesta som jobbar i välfärden är kvinnor .....	14
Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män .....	15
Sjukfrånvaron har varierat kraftigt över tid .....	16
<b>2. Prioritera arbetsmiljöarbetet .....</b>	<b>19</b>
Möt kompetensutmaningen .....	20
Arbeta systematiskt och i samverkan.....	22
Utgå från det som är bra.....	24
Ta hjälp av forskning, stöd och verktyg .....	26
Stärk ledarskapet .....	27
Vägen framåt .....	29

# Prioritera arbetsmiljöarbetet för att möta kompetensutmaningen

Att jobbet gör skillnad är för många en avgörande faktor i valet av utbildning och yrke. Medarbetare i kommuner och regioner upplever att de har meningsfulla och engagerande arbeten i högre utsträckning än genomsnittet på arbetsmarknaden. Det är en stor tillgång för verksamheterna och för välfärdens arbetsgivare, inte minst när det gäller att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.

I många yrken i välfärden arbetar man nära andra människor och arbetet utgår från deras behov. Det är det som gör jobben meningsfulla och engagerande. Samtidigt innebär det ofrånkomligen arbetsmiljörisker och utmanande situationer. Med ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan han-

terar arbetsgivare riskerna och motverkar skador och ohälsa. Men för att främja hälsa är det också viktigt att utgå från friskfaktorer – det som är bra på arbetsplatsen. En välfungerande samverkan, där alla medarbetare involveras i att utveckla verksamheten, är en framgångsfaktor.

Friska och hälsosamma arbetsplatser där många vill jobba är viktigt för en effektiv verksamhet med god kvalitet. Att prioritera arbetsmiljöarbetet gör kommuner och regioner till attraktiva arbetsgivare och är en strategi för att möta välfärdens kompetensutmaning.

# Om Arbetsmiljöundersökningen

Den här rapporten utgår från ett urval av statistik från Arbetsmiljöundersökningen, som beskriver arbetsförhållanden och har genomförts vartannat år sedan 1989. Undersökningen genomförs av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Arbetsmiljöverket.

Av de cirka 4 000 deltagarna i 2019 års enkätundersökning var drygt 1 000 anställda i en kommun eller en region. Regionerna sysselsätter betydligt färre än kommunerna och har därmed färre svarande, vilket bland annat medför att osäkerheten är större när det gäller regionanställda.

De svarande representerar mångfasetterade arbetsförhållanden. Det är därför svårt att dra slutsatser om enskilda verksamheter eller yrkesgrupper utifrån den mer generella bild som undersökningen ger. Uppgifter om konfidensintervall och signifikanta skillnader finns i SCB:s rapport. Undersökningen genomfördes i huvudsak innan covid-19 drabbade Sverige och ger framför allt en bild över arbetsmiljön före pandemin. Enligt Arbetsmiljöverket och SCB går det inte att utifrån resultaten dra några slutsatser kring pandemins påverkan på arbetsmiljön.



## Arbetsmiljön i kommuner och regioner

SKR:s fördjupande rapport presenterar ett större urval av statistik från Arbetsmiljöundersökningen. Rapporten belyser arbetsmiljön i kommuner och regioner över tid samt i jämförelse med andra sektorer och arbetsmarknaden som helhet.  
[www.skr.se](http://www.skr.se)

## SCB:

Arbetsmiljöundersökningen  
[www.scb.se](http://www.scb.se)

## Arbetsmiljöverket:

Arbetsmiljön 2019  
[www.av.se](http://www.av.se)

KAPITEL 1

Meningsfulla  
och utmanande jobb

## Människonära arbete präglar arbetsmiljön

Arbetsmiljön i kommuner och regioner präglas i hög grad av att arbetet är människonära. Medarbetarna i välfärden arbetar i verksamheter där människors behov och utveckling är målet. Förskolebarn, elever, patienter eller brukare är på så sätt en del av arbetsmiljön.

Att arbeta med människor innebär att oförutsägbara situationer hela tiden kan uppstå, vilket kan vara utmanande för både kropp och själ. Situationer och beslut är unika och kan förändras snabbt. Det kan ibland vara svårt att veta när arbetet är färdigt, eftersom det ofta går att göra mer.

Det människonära arbetet präglar den fysiska såväl som den sociala och organisatoriska arbetsmiljön i välfärden.

3<sup>av</sup>  
4

medarbetare i kommuner och regioner har kontakt med andra, till exempel patienter, barn, elever och brukare, under mer än hälften av sin arbetstid.

4<sup>av</sup><sub>10</sub> & 7<sup>av</sup><sub>10</sub>

medarbetare i kommuner respektive regioner kommer i sitt arbete i nära kontakt med svårt sjuka eller människor med allvarliga problem.

**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019.

# Vad är arbetsmiljö?

Arbetsmiljö är allt som påverkar oss fysiskt, psykiskt och socialt på jobbet.  
Arbetsmiljö kan delas in i olika kategorier men alla delar hänger ihop.

## Fysisk arbetsmiljö



Den fysiska arbetsmiljön handlar om lokaler och arbetsredskap som till exempel skrivbord och stolar, datorer, värme, utrymme, ventilation och buller. I vissa yrken i välfärden kan den fysiska arbetsmiljön vara någon annans hem.

## Organisatorisk och social arbetsmiljö



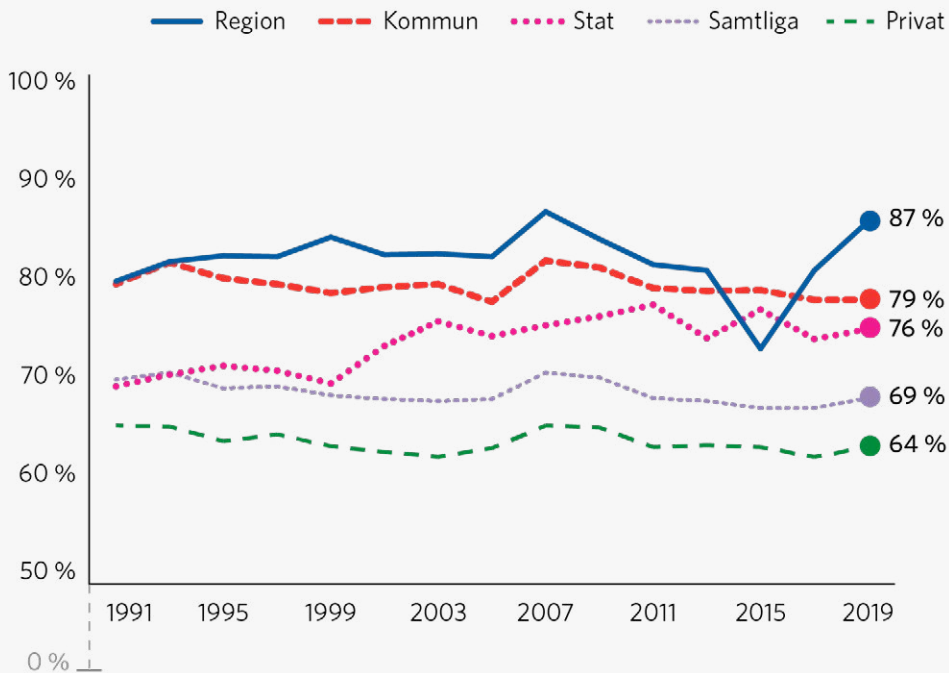
Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön omfattar det mesta i arbetsmiljön som inte är fysisk. Det handlar om villkor och förutsättningar för arbetet men också om socialt samspel med kollegor och med brukare.

## Digital arbetsmiljö



Den digitala arbetsmiljön handlar om teknik och digitala system på en arbetsplats. Den handlar om hur samspelet mellan teknik och människa fungerar. Välfärdens arbetsplatser är olika digitala.

## Andel som tycker arbetet är mycket meningsfullt



**4,8  
miljoner**

totalt antal anställda  
i de fyra sektorerna.

Privat: 70 %  
Kommun: 18 %  
Region: 6 %  
Stat: 6 %

**Källa:** SCB, Kortperiodisk  
sysselsättningsstatistik  
2021 kvartal 2.

**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019. **Fråga:** Hur upplever du ditt arbete?  
Instämmer helt eller delvis i mycket meningsfullt, per sektor.



## Jobben i välfärden är mest meningsfulla

Det är en högre andel av medarbetarna i kommuner och regioner än i andra sektorer som upplever att jobbet är meningsfullt. Det visar arbetsmiljöundersökningar under 30 års tid. I den senaste undersökningen var det nästan nio av tio svarande i regionerna och åtta av tio svarande i kommunerna som helt eller delvis upplevde sitt arbete som mycket meningsfullt.

Attitydundersökningar visar att meningsfullhet och möjligheten att bidra till samhällsnytta är viktiga drivkrafter i valet av jobb och utbildning. Det gäller för både unga och personer mitt i livet. Unga förknippar dessutom jobben i välfärden med en god arbetsmarknad och trygga anställningar. För välfärdens arbetsgivare är detta en mycket stor tillgång när det gäller att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare.

Vad tycker unga?

7 av 10

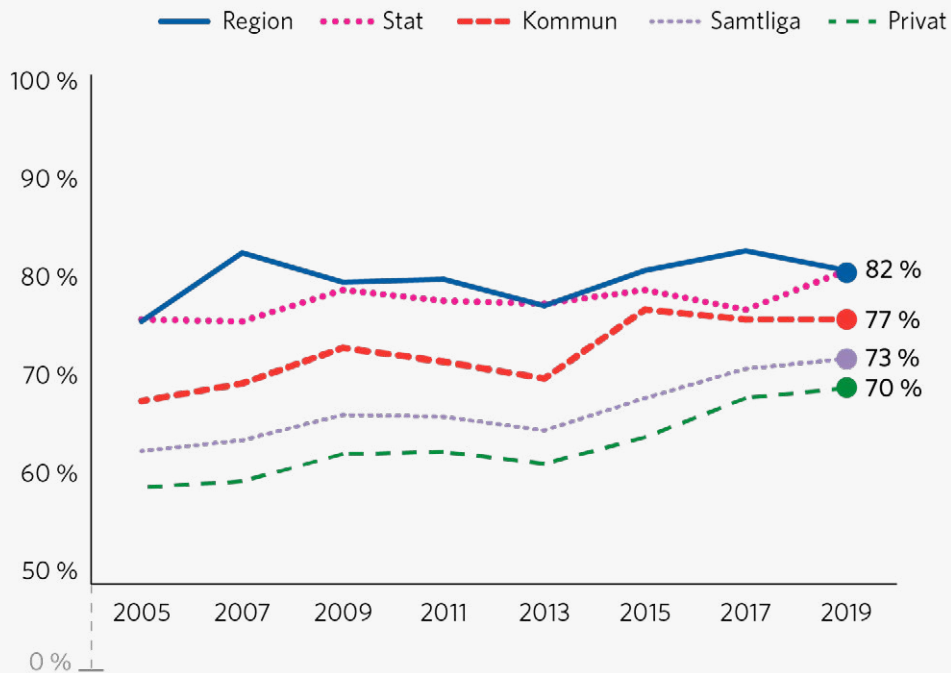
vill ha ett jobb där de får hjälpa andra.

6 av 10

vill arbeta med människor och bidra till samhällsnytta.

**Källa:** Unga om välfärdsjobben (SKR 2019), personer 15–24 år.

## Andel som tycker de har ett intressant och stimulerande arbete



**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019. **Fråga:** Är ditt arbete intressant och stimulerande? Andel som svarar "i hög grad", per sektor.

## Vad tycker personer mitt i livet?

6 av 10

tycker att det är viktigt att arbetsgivaren skapar samhällsnytta.

2 av 3

tycker att det är viktigt att få hjälpa andra genom sitt arbete.

**Källa:** Mitt i livet (SKR 2019), personer 36-65 år.

# De flesta är nöjda med sitt arbete

Andelen yrkesverksamma som uppger att arbetet i hög grad är intressant och stimulerande har ökat över tid. Det gäller även medarbetare i kommuner och regioner, där en större andel tycker jobbet är intressant och stimulerande än totalt på arbetsmarknaden.

Omkring åtta av tio medarbetare i kommuner och regioner uppger att jobben i hög grad är intressanta och stimulerande. Lägger vi till de medarbetare som instämmer till viss del uppger nästan alla att de upplever sina jobb som intressanta och stimulerande. De allra flesta medarbetare i kommuner och regioner uppger dessutom att de i stort är nöjda med sina jobb.

Sammantaget visar Arbetsmiljöundersökningen att de som jobbar i välfärden tycker att de har intressanta, stimulerande och meningsfulla arbeten. Det är resultat som varit stabila över tid. Förmodligen beror det på just det faktum att man i kommuner och regioner ofta arbetar för och nära andra människor.

8 av  
10

medarbetare i kommuner  
och regioner är nöjda  
med sitt arbete i stort.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2019.

## Det meningsfulla i jobben är också det svåra

Det som gör ett jobb meningsfullt, intressant och stimulerande kan vara detsamma som gör det svårt. Jobb som är människonära innebär ofrånkomligen utmaningar och risker som arbetsgivaren behöver hantera, i den fysiska såväl som i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

En högre andel av medarbetarna i kommuner och regioner än i andra sektorer instämmer helt eller delvis i att de har ett fysiskt och psykiskt påfrestande arbete. Det är också en högre andel av medarbetarna i kommuner och regioner som uppger att de utsatts för hot eller våld i arbetet än på arbetsmarknaden i stort.

Arbete som handlar om att möta människors behov är engagerande, men kan också skapa känslor av otillräcklighet. Om det inte hanteras riskerar det att leda till stress.

6 av 10

medarbetare i kommuner och regioner instämmer helt eller delvis i att de har ett psykiskt påfrestande arbete.

3 av 10

medarbetare i kommuner och regioner uppger att de utsatts för våld eller hot om våld i arbetet senaste året.

**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019.

# Samvetsstress

I svåra situationer, exempelvis i arbetet, fungerar samvetet som en varningssignal. Då kan stress botten i känslor av otillräcklighet eller av att ha behövt fatta ett beslut som inte känns helt rätt. Samvetsstress är inget nytt fenomen men har i hög grad aktualiserats under pandemins extra-ordinära situationer.

Samvetsstress (eller moralisk eller etisk stress) kan ta sig uttryck på olika sätt, genom bland annat frustration eller nedstämdhet. Det finns flera åtgärder att ta till för att hantera och förebygga samvetsstress. Ett exempel är att främja ett arbetsklimat där medarbetare kan tala om sina upplevelser.



**Uppdrag Psykisk Hälsa:**

[Vägledning för hantering av samvetsstress – stöd till chefer och HR](#)

# Stressen i arbetslivet har legat stabilt över tid

Människonära arbete ställer särskilda krav och ibland kan stress vara en del av ett engagerande arbete. Som sjuksköterska, socialsekreterare, lärare eller brandman är man sällan oberörd inför det som skett under arbetsdagen – på gott och ont.

En obalans mellan krav och resurser i arbetet blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning inte är tillräckliga. Därför är det angeläget att förebygga risker förknippade med arbetsrelaterad stress.

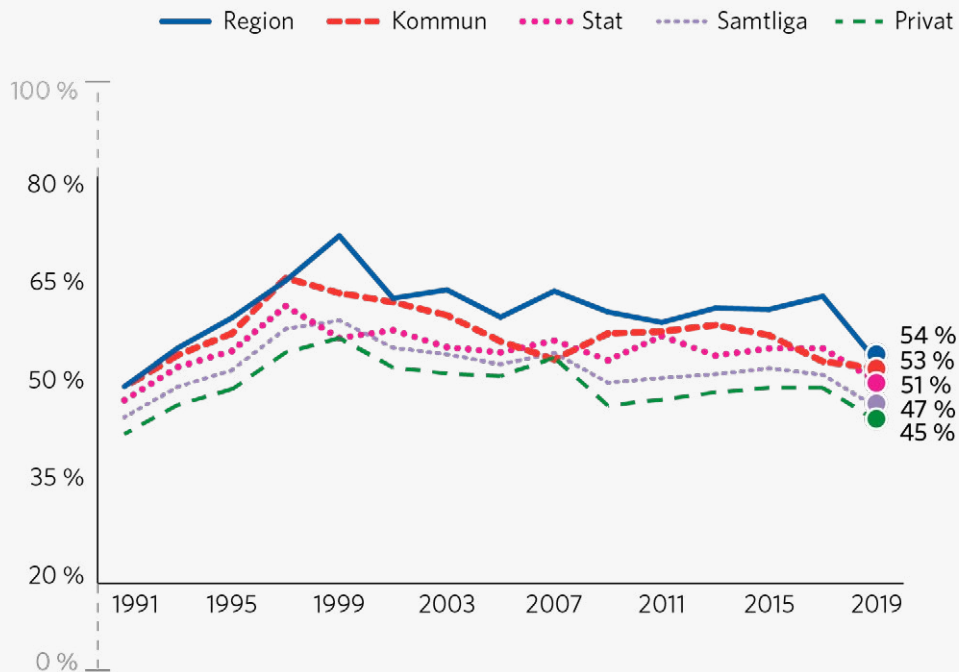
Arbetsmiljöundersökningen visar att den upplevda stressen i arbetslivet legat på en relativt stabil nivå över tid. En något högre andel av medarbetarna i kommuner och regioner än i andra sektorer upplever att de har alldeles för mycket att göra. Andelen har minskat något under 2000-talet, från en topp runt millennieskiftet. En högre andel kvinnor än män upplever en för hög arbetsbelastning.

3 av 10

medarbetare i kommuner känner sig otillräckliga med sin arbetsinsats varje vecka, jämfört med 2 av 10 bland samtliga på arbetsmarknaden.

**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019.

## Andel som upplever att de alldeles för mycket att göra



**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019. **Fråga:** Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i har alldeles för mycket att göra, per sektor.

# 2<sup>av</sup> 10

medarbetare i regioner känner sig otillräckliga med sin arbetsinsats varje vecka, lika stor andel som samtliga på arbetsmarknaden.

**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019.

# De flesta som jobbar i välfärden är kvinnor

I Sverige har kvinnor och män i hög grad olika yrken och arbetar inom skilda sektorer och branscher. Fyra av fem anställda i kommuner och regioner är kvinnor, vilket är en högre andel än i andra sektorer på arbetsmarknaden. Det innebär att människonära arbete i stor utsträckning hänger samman med kön.

Kvinnor arbetar i högre utsträckning deltid och har en sämre självrapporterad hälsa i de flesta åldersgrupper. Kvinnor lever däremot i genomsnitt längre än män. De strukturella skillnaderna mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden påverkar både individer och samhälle, verksamheter och arbetsgivare – i synnerhet kommuner och regioner.

Könsskillnader i utbildningsval och den könsuppdelade arbetsmarknaden försvårar dessutom kompetensförsörjningen inom yrken med underrepresentation av antingen kvinnor eller män, såsom vård och omsorg, utbildning samt teknik.



## En jämställd arbetsgivarpolitik

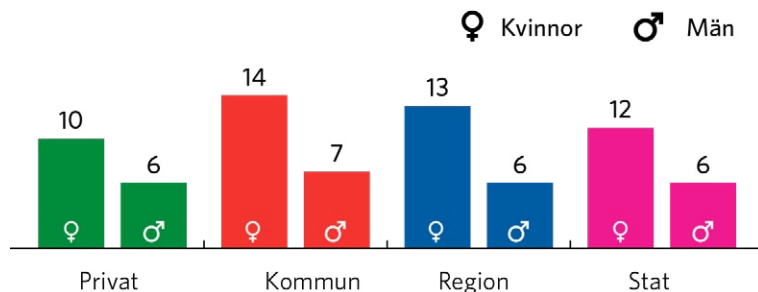
SKR:s arbetsgivarpolitiska jämställdhetsprogram syftar till att öka jämställdheten i kommuner och regioner och handlar bland annat om arbetsmiljö, sjukfrånvaro, yrkesval och karriärvägar.

[www.skr.se](http://www.skr.se)



# Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män

Sett till hela arbetsmarknaden har kvinnor nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Även inom enskilda yrken är könsskillnaderna påtagliga men lägre. Sjukfrånvaron är högre i kommuner och regioner jämfört med privat och statlig sektor. En del av skillnaden mellan sektorerna kan förklaras av skillnader i typ av verksamhet, exempelvis andelen människonära och platsbundet arbete.



Genomsnittligt antal sjukskrivningsdagar 2020, per sektor och kön.

**Källa:** Försäkringskassan.

# 45

av  
anställda i kommuner  
och regioner är kvinnor.

Källa: SCB, 2021.

# Sjukfrånvaron har varierat kraftigt över tid

Sett över en längre period så är sjukfrånvaron i dagsläget relativt låg. I början av seklet var den rekordhög, men sjönk sedan kraftigt fram till 2010. Sedan ökade den långsamt fram till 2017, då den återigen började minska. Män och kvinnors genomsnittliga antal sjukskrivningsdagar följer variationerna över tid, men sedan början av 1980-talet har kvinnor fler genomsnittliga sjukskrivningsdagar.

Variationen i sjukfrånvaro över tid har flera orsaker som arbetsgivare inte styr över – konjunkturen, förändringar av sjukförsäkringens regler och tillämpning samt förändrade attityder i samhället. Det går inte att se motsvarande upp- och nergångar i statistiken över hur människor upplever sin hälsa eller arbetsmiljö. Sjukfrånvaro är därför ett oprecist mått på arbetsplatsens arbetsmiljö. Samtidigt går det inte att bortse från arbetsmiljöarbetets betydelse för medarbetarens hälsa och sjukfrånvaro på en enskild arbetsplats.

24 600

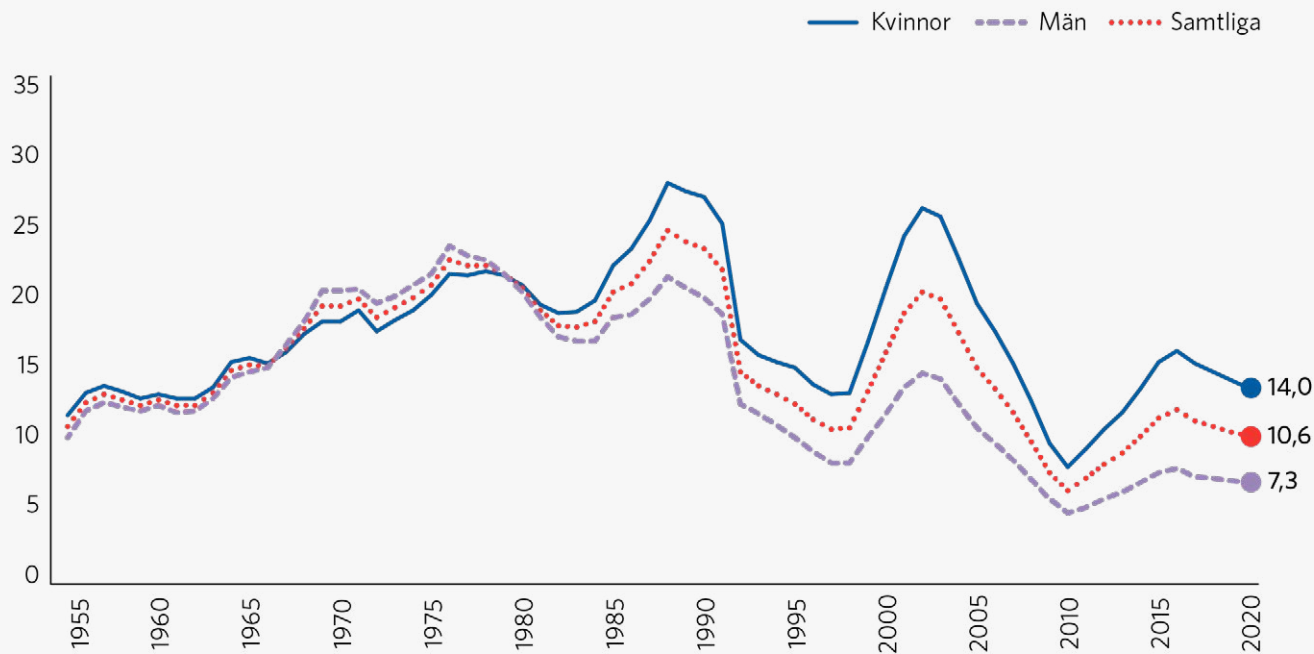
Så många årsarbetare motsvarade den långa sjukfrånvaron i kommuner 2020.\*

7 500

Så många årsarbetare motsvarade den långa sjukfrånvaro i regioner 2020.\*

\*Sjukfrånvaro som varar 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltidssjukskrivning. **Källa:** Personalen i välfärden.

## Genomsnittligt antal sjukskrivningsdagar 1955-2020



**Källa:** Sjuktalet, Försäkringskassan. Genomsnittligt antal sjukskrivningsdagar, totalt samt uppdelat på kön.

# Välfärdsjobben i fokus under pandemin

Den 11 mars 2020 deklarerade Världshälsoorganisationen att covid-19 var en pandemi. I Sverige rekommenderades alla att tvätta händerna, hålla avstånd och arbeta hemifrån om det var möjligt. Majoriteten av medarbetarna i kommuner och regioner har arbetat på sina arbetsplatser och mött patienter, brukare, barn, elever, anhöriga och vårdnadshavare.

## Samhällsviktiga jobb

Välfärdens medarbetare har under lång tid axlat ett stort ansvar, ibland under extraordinära förutsättningar, som saknar motsvarighet i modern tid. Pandemin har visat vad det innebär att ha ett samhällsviktigt arbete i en kris. Läget har varit ansträngt i många kommuner och regioner. Fokus har legat på att klara den akuta bemanningen i hälso- och sjukvården, äldreomsorgen, skolan och förskolan.

## Snabba omställningar

De omställningarna som verksamheterna behövde genomföra för att klara bemanningen medförde många gånger högre arbetsbelastning och snabbt skiftande förutsättningar för medarbetarna. För att hantera risker i arbetet har arbetsgivare bland annat intensifierat insatserna för att säkra medarbetarnas återhämtning.

## Lärdomar att dra

Pandemin har inneburit ökade arbetsmiljörisker för många medarbetare i välfärden. Vi behöver dra lärdom av de insatser som gjorts i kommuner och regioner för att stärka arbetsmiljön och infoga de bästa erfarenheterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

KAPITEL 2

Prioritera arbetsmiljöarbetet

# Möt kompetensutmaningen

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets viktigaste frågor för kommuner och regioner.

Personer i arbetsför ålder ökar inte alls i samma takt som de äldre, en grupp med större behov av vård och omsorg. Samtidigt kommer det att vara hård konkurrens om arbetskraft på hela arbetsmarknaden.

Behovsökningen enbart inom kommunernas vård och omsorg motsvarar nästan en tredjedel av hela ökningen av personer i arbetsför ålder i Sverige. Utöver att rekrytera fler medarbetare behövs det därför även förändrade arbetssätt och nya lösningar.

Det finns mycket som kommuner och regioner gör och kan göra för att möta välfärdens kompetensutmaning. Att prioritera arbetsmiljöarbetet är en av flera strategier för detta. Med en god arbetsmiljö kan kommuner och regioner bedriva verksamheter med hög kvalitet och på så sätt fortsätta att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

49 %

Med så många procent ökar antalet personer som är 80 år eller äldre fram till 2030.

4 %

Med så många procent ökar antalet personer i arbetsför ålder fram till 2030.

Källa: SCB 2021.

## Hållbart arbetsliv

### Attraktiv arbetsgivare

**STÖD**  
MEDARBETARNAS  
UTVECKLING

**STÄRK**  
LEDARSKAPET

**REKRYTERA**  
**BREDARE**

### Nya lösningar

UTNYTTJA  
TEKNIKEN  
**SMART**

ANVÄND  
KOMPETENSEN  
**RÄTT**

**SÖK NYA**  
SAMARBETEN

**PRIORITERA**  
ARBETSMILJÖ-  
ARBETET

**ÖKA**  
HELTIDSARBETET

**FÖRLÄNG**  
ARBETSLIVET

SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen beskriver flera möjliga sätt som kommuner och regioner kan ta sig an eller intensifiera arbetet på – idag och framöver. [www.skr.se](http://www.skr.se).

# Arbeta systematiskt och i samverkan

Med ett systematiskt arbetsmiljöarbete hanterar arbetsgivare de risker som finns på arbetsplatsen, motverkar skador och ohälsa samt underlättar återgång i arbete för sjukskrivna. Dessutom bidrar det till att upprätthålla medarbetarnas engagemang och hälsa.

Det är viktigt att alla känner till arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen samt sin roll och sitt ansvar i det. Chefen har en nyckelroll att tillsammans med medarbetarna kontinuerligt identifiera vilken påverkan verksamheten har på arbetsmiljön. Det är viktigt att medarbetare är delaktiga i utformningen av sin egen arbetssituation och i förändringar som rör det egna arbetet. Genom att jobba i samverkan finns större möjlighet till förutsägbarhet och stabilitet i verksamheten.

Samtliga kommuner och regioner har tillgång till företagshälsovård som kan vara ett stöd i arbetsmiljöarbetet.

6 av  
10

medarbetare i kommuner och regioner känner till att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på sin arbetsplats.

**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019.

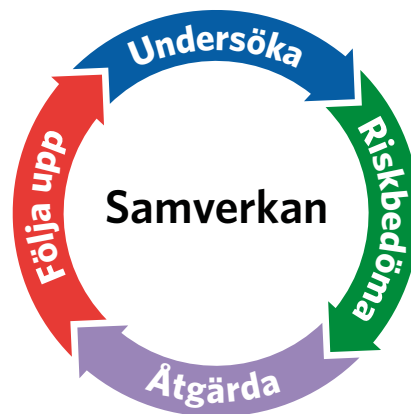
4 av  
5

kommuner och nästan alla regioner har tecknat lokala samverkansavtal.



Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön på arbetsplatsen. Det systematiska arbetsmiljöarbetet börjar på arbetsplatsen och ska ingå som en naturlig del av verksamheten.

Skyddskommitté där chef och skyddsombud ingår har ansvar för att kontinuerligt planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det handlar om att tidigt identifiera och begränsa risker genom riskbedömningar och att dra lärdom av tillbud.



Källa: Suntarbetsliv.

### Avtal om samverkan och arbetsmiljö

SKR har tillsammans med de fackliga organisationerna slutit ett centralt avtal om samverkan och arbetsmiljö. Det innebär att rättigheter och skyldigheter som följer av medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen förs samman.

Alla kan bidra till att utveckla verksamheten och arbetsmiljön. Där samverkan fungerar bra mellan chef, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud har det visat sig att omställningar, implementering av nya arbetssätt och det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bättre.

# Utgå från det som är bra

Mycket i arbetsmiljölagstiftningen och i det traditionella arbetsmiljöarbetet handlar om risker, brister och problem. Arbetsgivare har en skyldighet att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och olycksfall. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att det främst är positivt för hälsan att ha ett arbete.

Det finns goda argument för arbetsgivare att arbeta hälsofrämjande. Ett beprövat sätt att främja hälsa är att utgå från det som fungerar bra på arbetsplatsen, så kallade friskfaktorer. Forskning visar att arbetsplatser med låg sjukfrånvaro ofta kännetecknas av väl utvecklade friskfaktorer. Att arbeta enligt friskfaktorerna är också utvecklande för verksamheten.

Vid behov kan företagshälsovården även användas i det hälsofrämjande arbetet.

8 av  
10

medarbetare i kommuner  
och regioner tycker att  
de har ett intressant och  
stimulerande arbete.

**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019.

# Åtta friskfaktorer

1

## Ledarskap

Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.

2

## Delaktighet

Det finns möjlighet att påverka beslut och system för att föra synpunkter vidare.

3

## Kommunikation och återkoppling

En välutvecklad kommunikation och återkoppling mellan chef och medarbetare.

4

## Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är väl integrerat i den dagliga verksamheten.

5

## Rehabiliteringsarbete

för lång- och korttidssjukfrånvaro. Det finns kunskap, överblick och rutiner i organisationen. Tidiga signaler på ohälsa fångas upp.

6

## Rättvis och transparent organisation

Arbetsplatsen uppfattas som rättvis genom att regler och värderingar omfattar alla och ingen särbehandlas.

7

## Kompetensutveckling hela karriären

Medarbetare uppmuntras att pröva nya arbetsuppgifter och skaffa ny kompetens, till exempel vid utvecklingssamtal.

8

## Prioritering av arbetsuppgifter

Vid hög arbetsbelastning får medarbetare hjälp att prioritera.

# Ta hjälp av forskning, stöd och verktyg

Arbetsmarknadens parter stödjer forskning och utveckling inom arbetsmiljö och hälsa genom Afa Försäkring. Varje år satsas 150 miljoner kronor för att förbättra arbetsmiljö och främja hälsa och därmed minska arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro.

Suntarbetsliv erbjuder verktyg och stöd som fungerar, baserade på forskning och lång praktisk erfarenhet. Där finns också reportage och lärande exempel. Suntarbetsliv vänder sig till chefer, HR-medarbetare och skyddsombud i kommuner och regioner. Alla stöd och verktyg är kostnadsfria att använda.

Suntarbetsliv drivs gemensamt av SKR, Sobona och de fackliga organisationerna.

## Exempel på verktyg från Suntarbetsliv

- › **Skyddsronder och checklistor**  
Stöd för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- › **OSA-kollen**  
Jobba tillsammans med organisatorisk och social arbetsmiljö.
- › **Prehabguiden**  
Vägledning för arbetsanpassning och rehabilitering.
- › **Arbetsmiljöarbete i tider av corona**  
Stöd för att hantera risker, oro och nya arbetssätt.
- › **Digi-ronden**  
För bättre digital arbetsmiljö.
- › **Forskning på 5**  
Få direkt nytta av forskning om arbetsmiljö.

[www.suntarbetsliv.se](http://www.suntarbetsliv.se)

# Stärk ledarskapet

Ett gott ledarskap är avgörande för att klara kompetensutmaningen, både på kort och lång sikt. Det bidrar till arbetsplatsens attraktivitet genom att skapa och ta tillvara engagemang och utvecklingspotential. Chefer och deras ledarskap har också betydelse för medarbetarnas hälsa och verksamhetens arbetsmiljöarbete.

I välfärden finns många yrken och professioner som agerar självständigt i relation till brukare, elever och patienter. Allt fler medarbetare efterfrågar också ett större handlingsutrymme och möjligheter att påverka. Ett sätt att ta vara på dessa drivkrafter kan vara att stärka kapaciteten för ledarskap hos fler än de formella cheferna.

Synen på ledarskap påverkar vilka chefer som rekryteras, men också hur organisationen bedömer, skapar förutsättningar för och utvecklar ledarskap. Därför är det viktigt att ha en pågående dialog om vilken sorts ledarskap som ska präglade organisationen, vem som utövar det och hur det bidrar till en bättre verksamhet.



6 av 10

medarbetare i kommuner och regioner upplever att de har tydliga mål i arbetet. Det är lika hög andel som i privat sektor och något högre än i statlig sektor.

**Källa:** Arbetsmiljöundersökningen 2019.

## Utveckla chefernas förutsättningar

Det ska vara attraktivt och hållbart att vara chef i välfärden. Chefer med goda organisatoriska förutsättningar har utrymme att vara tillgängliga, inspirerande och inkluderande samtidigt som de har fokus på verksamhetens och sina medarbetares behov, resultat och utveckling. Det krävs en balans mellan de krav som ställs och de resurser och förutsättningar som står till förfogande.

För att lyckas behöver välfärdens chefer ett professionellt stöd, bra beslutsunderlag och att fler tar ansvar för att leda sig själva och andra.

Chefoskopet är ett forskningsbaserat verktyg från Suntarbetsliv för att utveckla chefers organisatoriska förutsättningar. [www.chefoskopet.suntarbetsliv.se](http://www.chefoskopet.suntarbetsliv.se)

Läs  
mer

- › Checklista för chefs arbetsmiljö: [www.skr.se](http://www.skr.se)
- › Sveriges viktigaste chefsjobb: [www.skr.se](http://www.skr.se)

# Vägen framåt

Välfärdens medarbetare har Sveriges viktigaste jobb. Därför är det inte konstigt att de i högre utsträckning än andra tycker att jobbet är meningsfullt. Genom att prioritera arbetsmiljöarbetet kan kommuner och regioner ta vara på medarbetarnas engagemang och skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

En god arbetsmiljö är grundläggande för att kommuner och regioner ska kunna bedriva bra verksamheter och på så sätt kunna fortsätta attrahera, utveckla och behålla kompetens. Det handlar inte bara om att hantera risker och problem, utan också om att fokusera på det som är bra. Närvarande ledarskap, kommunikation och delaktighet är några av friskfaktorerna på jobbet.

Det krävs en organisation där cheferna har förutsättningar att leda på ett sätt som får medarbetarna att må bra. Där samverkan fungerar bra mellan chef, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud fungerar också det systematiska arbetsmiljöarbetet.



Pandemin har inneburit nya och ökade arbetsmiljörisker för välfärdens medarbetare men också förändrade förutsättningar för kommunernas och regionernas arbetsmiljöarbete. Dessa effekter kommer att fortsätta påverka verksamheterna under lång tid. Kommuner, regioner och SKR behöver därför fortsätta att prioritera arbetsmiljöarbetet. Det finns viktiga lärdomar att dra av de insatser som gjorts för att stärka välfärden under pandemin och vinster med att behålla de nya arbetsätten i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöarbetet ska däremot inte bedrivas som ett tillfälligt projekt när sjukfrånvaron plötsligt ökar eller vid medial uppmärksamhet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver alltid vara prioriterat – inte minst för att möta kompetensutmaningen nu och i framtiden.



## DISKUSSIONSFRÅGOR

- › Hur bidrar arbetsmiljöarbetet till kompetensförsörjningen i er verksamhet, kommun eller region?
- › Har ni koll på era roller i det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- › Vilka friskfaktorer är mest angelägna för er att arbeta med?
- › Vilka erfarenheter från pandemin kan ni dra lärdom av och använda i arbetet framåt?



# Gör det lätt att göra rätt

Den statliga styrningen av välfärden påverkar även arbetsmiljön. Under de senaste årtiondena har medarbetarna upplevt en ökad administrativ börda med fler krav på att arbetsuppgifter måste beskrivas och redovisas. Det har lett till mindre tid för brukare, elever och patienter, med negativa konsekvenser för arbetsmiljön.

Staten kan underlätta för kommuner och regioner att planera långsiktigt och arbeta strategiskt genom bättre samordning mellan myndigheter, mindre detaljstyrning och mer generella statsbidrag.

Lagar och regler på arbetsmiljöområdet behöver utformas så att arbetsgivare och chefer lätt kan förstå vad som krävs.

Pandemin har visat hur viktigt det är med tydliga beslut, enkel kommunikation samt tillgängligt stöd och service från myndigheter. När det saknas uppstår osäkerhet hos många arbetsgivare, vilket kan leda till merarbete och missförstånd. Därför är det viktigt att myndigheter samordnar sina regelverk och rekommendationer så att de inte krockar.

## En god arbetsmiljö för framtiden

Regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2021–2025 fokuserar på det systematiska arbetsmiljöarbetet, att arbetslivet ska bidra till utveckling och att alla ska orka och vilja jobba längre. En förutsättning för att uppnå ambitionerna i strategin är en fortsatt dialog mellan regeringen, arbetsmarknadens parter och arbetsmiljömyndigheterna.

# Mer från SKR

## Om arbetsmiljö

- › [Arbetsmiljön i kommuner och regioner \(2021\)](#)
- › [Handbok i riskgruppsorienterat arbetssätt \(2020\)](#)
- › [Ett systematiskt arbetsmiljöarbete främjar verksamhetsutveckling \(2020\)](#)
- › [Historisk utveckling och samtida tendenser inom arbetsmiljöområdet \(2019\)](#)
- › [Så klarar du arbetsmiljöansvaret. Förtroendevaldas arbetsgivarroll \(2018\)](#)
- › [Chefens arbetsmiljöansvar \(2018\)](#)
- › [Sjukfrånvaro i kommuner och landsting. Vad är problemet? \(2017\)](#)

[www.skr.se](http://www.skr.se)

## Sveriges Viktigaste Jobb

SKR:s projekt för att öka kunskapen om välfärdsjobben och om kommuner och regioner som arbetsgivare.

- › [Möt kompetensutmaningen - Rekryteringsrapport 2020 i kortversion \(2020\)](#)
- › [Digitalisering i välfärden - Attityder och erfarenheter bland medarbetare och studenter \(2020\)](#)
- › [Mitt i livet - Attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt arbetsliv \(2019\)](#)
- › [Unga om välfärdsjobben - En studie om ungas attityder och intresse för välfärdsjobben \(2019\)](#)

Sveriges Viktigaste Jobb finns också som podcast, för dig som arbetar med eller är intresserad av välfärdens kompetensförsörjning.

**För upplysningar om innehållet:**

Kalle Berg, [kalle.berg@skr.se](mailto:kalle.berg@skr.se)

Bodil Umegård, [bodil.umegard@skr.se](mailto:bodil.umegard@skr.se)

**ISBN:** 978-91-7585-996-5

Beställ eller ladda ner på [webbutik.skr.se](http://webbutik.skr.se)

**Post:** 118 82 Stockholm | **Besök:** Hornsgatan 20

**Telefon:** 08-452 70 00 | [skr.se](http://skr.se)

Jobben i kommuner och regioner är viktiga och meningsfulla. Men det som lockar och engagerar kan samtidigt vara påfrestande och svårt.

Att prioritera arbetsmiljöarbetet gör kommuner och regioner till attraktiva arbetsgivare. Det är en av flera strategier för att möta välfärdens kompetensutmaning.



Sveriges  
Kommuner  
och Regioner