

Samtida tendenser inom arbetsmiljöområdet



Sveriges
Kommuner
och Regioner

Förord

Skriften åskådliggör den historiska utvecklingen och samtida tendenser inom arbetsmiljöområdet. En utgångspunkt i skriften är att när vi får perspektiv på det senaste århundradets utveckling inom arbetsmiljöområdet underlättas förståelsen för dagens arbetsmiljöutmaningar.

Välfärdssystemen står inför utmaningar med kompetensförsörjning och ökande kostnader som följd av demografiska förändringar. Mot denna bakgrund berör skriften frågor om digitalisering, upp- och nedgångar i sjukskrivningsstatistiken, rådande demografiska förändringar samt coronapandemins påverkan på arbetslivet. Dessa faktorer har sammantaget en omfattande inverkan på arbetsmiljön inom kommuner och regioner. En slutsats är att ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete är viktigt för att möta de framtida utmaningar som kommuner och regioner står inför. Brister i arbetsmiljön påverkar produktivtetsutveckling, kvalitet, sjukfrånvaro och personalomsättning. Dessutom finns ytterligare kostnader som bör räknas in. Det handlar om goodwill och är bland annat kopplat till allmänhetens förtroende och möjligheter att i framtiden behålla och rekrytera personal.

Skriften är en uppdatering av den tidigare SKR: rapporten med titeln, Historisk utveckling och samtida tendenser inom arbetsmiljöområdet. Det finns även en bilaga med förslag på definitioner av några arbetsmiljörelaterade begrepp.

Denna skrift är framtagen av Gunnar Sundqvist i samarbete med Anders Westlund, båda utredare på Avdelningen för arbetsgivarpolitik, Sveriges Kommuner och Regioner

Stockholm, mars 2022

Caroline Olsson

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Innehåll

Sammanfattning	4
Samhällsutveckling och arbetsliv – förändring under senaste århundradet	6
Från arbetarskydd till arbetsmiljö	9
Stress, egenkontroll och socialt stöd	12
Arbetsmiljö och ohälsa?	16
Ett arbetsliv i förändring.....	21
Demografiska förändringar	23
Coronapandemins påverkan på arbetslivet	26
God arbetsmiljö – en framgångsfaktor	28
Gräns mellan arbete och fritid?	30
Livsstil, resiliens och arbetsmiljö.....	33
Bilaga – Relevanta definitioner	37
Referenser.....	39

Sammanfattning

Skriften syftar till att åskådliggöra den historiska utvecklingen och samtida tendenser inom arbetsmiljöområdet på den svenska arbetsmarknaden främst inom kommuner och regioner. En utgångspunkt i skriften är att när vi får perspektiv på det senaste århundradets utveckling inom arbetsmiljöområdet underlättas förståelsen för dagens arbetsmiljöutmaningar. Beskrivningen illustrerar hur kopplingen mellan hälsa och arbetsliv historiskt sett vidgats. Under första delen av 1900-talet handlade det om arbetarskydd, för att från och med 1980-talet benämnas arbetsmiljö.

Under 1960-talet började man alltmer integrera frågor om kemi och belastningsergonomi i arbetarskyddsarbetet. Forskningen under 1970- och 1980-talet tydliggjorde kopplingen mellan stress och ohälsa. Därmed uppmärksammades stress alltmer som ett arbetsmiljöproblem. Ett exempel är den så kallade krav- och kontrollmodellen som beskriver att arbeten med höga krav och liten kontroll innebär ökande risker för ohälsa.

Med tiden har förståelsen ökat för vikten av att bedriva arbetsmiljöarbetet som en långsiktig process. Mot denna bakgrund kom Arbetsmiljöverket i början av 2000-talet ut med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) (SAM). Under de senaste årtiondena har arbetsplatsen i allt större omfattning även utgjort en arena för att främja hälsa och att uppmuntra friskfaktorer.

En konsekvens är att det blivit svårare att särskilja arbetslivets och privatlivets inverkan på vår hälsa. Orsaker till ohälsa sker idag i mindre grad genom direkta händelser då exempelvis antalet allvarliga döds- och arbetsplatsolyckor i ett längre tidsperspektiv stadigt minskat. Förbättringarna inom den fysiska arbetsmiljön har främst gynnat mansdominerade arbetsplatser inom den privata sektorn.

Sverige utmärker sig genom att sjukfrånvaron varierar kraftigt över tid. Motsvarande svängningar i hälsa och arbetsmiljö, som förklarar upp- och nedgångar i sjukfrånvaro, går inte att utläsa av statistik eller forskning. Under de senaste åren har det varit en svag minskning av sjukfrånvaron samtidigt som andelen diagnoser som handlar om psykisk ohälsa ökat. Hög sjukfrånvaro är ett problem på både samhälls-, organisations- och individnivå. En slutsats är att arbetsmiljö-

arbetet bör bedrivas systematiskt och långsiktigt och inte som ett tillfälligt projekt utifrån medial uppmärksamhet eller tillfälliga variationer i sjukfrånvaro. Det är även viktigt att skapa medvetenhet om de kostnader som sjukskrivningar och personalomsättning utgör.

Välfärdssystemen står inför utmaningar med kompetensförsörjning och ökande kostnader som följd av demografiska förändringar. Den demografiska utvecklingen innebär att befolkningen ökar särskilt snabbt i de för kommuner och regioner mest kostnadskrävande åldrarna, samtidigt som befolkningen i yrkesverksam ålder bara ökar svagt. Detta innebär sammantaget en rekryteringsutmaning som kommer att växa, samt att utveckling och förändring kommande år krävs eftersom förväntningar på välfärden kommer att fortsätta vara höga. För att minska den belastning på välfärdssystemen som detta innebär finns en (politisk) vilja att fler arbetstagare ska arbeta längre upp i åldern.

Ett sätt att driva frågor om utveckling i välfärden handlar om digitalisering. Coronapandemin har accelererat den digitala utvecklingen både i samhället och arbetslivet. Denna samtida tendens har beskrivits i riktning mot vad som kallas gränslösa arbeten. En del människor associerar uttrycket med gränslösa möjligheter medan det för andra snarare upplevs som gränslösa krav. Detta innebär att traditionella externt reglerade tids- och rumsramar blivit flyktigare till förmån för en mer individ- och situationsberoende ordning. Den verksamhetsutveckling som är förknippad med digitalisering innebär samtidigt att nya arbetsmiljörisiker uppstår. Därför är det viktigt att på ett tydligt sätt integrera frågor om digitalisering i arbetsmiljöarbetet.

Förutom att brister i arbetsmiljön påverkar kommuners och regioners produktivitetsutveckling, kvalitet, sjukfrånvaro och personalomsättning finns ytterligare kostnader som bör räknas in. Det handlar om goodwill och är bland annat kopplat till allmänhetens förtroende och möjligheterna att i framtiden rekrytera personal. Resiliensbegreppet har blivit viktigt för att belysa en motståndskraft till den belastning som ständiga förändringar utgör. Resiliens brukar benämnas som ett systems långsiktiga förmåga att klara av förändringar och vidareutvecklas. Begreppet används på individ-, organisations- och samhällsnivå. Slutsatsen är att ett systematiskt arbetsmiljöarbete är allt viktigare för att öka resiliens och möta de framtida utmaningar som kommuner och regioner står inför.

Samhällsutveckling och arbetsliv – förändring under senaste århundradet

Under det senaste århundradet har samhället genomgått stora förändringar. Vi har gått från ett samhälle med en hög grad av självhushållning till dagens alltmer storskaliga marknadssituation vad gäller såväl kapital och varor som tjänster. En urbanisering pågår och en utveckling mot en alltmer sammansatt och ofta global arbetsdelning med en ökande mångfald beträffande yrkesutövande. Rutinmässiga arbetsuppgifter utförs i globaliseringens fotspår ibland i länder där kostnaden för arbetskraft är lägre. Allt fler på den svenska arbetsmarknaden arbetar inom service och tjänsteyrken, medan färre arbetar inom traditionella sektorer som jordbruk och industri. Arbetslivet har en mer dominerande ställning i samhällsutvecklingen. Många monotona, rutinmässiga och fysiskt farliga arbeten har ersatts eller underlättats genom tekniska hjälpmedel. Den svenska arbetsmarknaden präglas totalt sett av en ökande rörlighet där flera hundra tusen arbeten varje år tillkommer och försvinner. En ökande rörlighet på arbetsmarknaden har i vissa branscher inneburit att arbetsmiljörisker uppstår genom bristande språkkunskaper.

Teknikutvecklingen har, speciellt inom vissa arbetsmarknadssektorer, möjliggjort rationaliseringar där vissa typer av arbetsuppgifter helt försvunnit medan andra kan utföras av färre arbetstagare. En viktig del av teknikutvecklingen handlar om informationsteknologins framsteg, där olika former av nätverk blivit en överordnad princip, vilket sammantaget medför en ständig ökning av tillgänglig information. Ett nätverk är ett informationssystem som baseras på en helhet och kan fortsätta fungera även om någon enskild del slås ut. Detta har möjliggjort nya kommunikationsformer där vi ständigt kan vara anträffbara via e-post, mobiltelefon och olika former av sociala medier. Den digitala utvecklingen har accelererats under coronapandemin. Denna form av teknikutveckling innebär möjligheter, men medför ofta ett ökande samhällstempo med förväntningar på snabbare kommunikation och service¹.

¹ Två så kallade akronymer (förkortningar av begynnelsebokstäver) som ofta används för att beskriva pågående samhällsförändringar och framtidsfrågor är GUD och VUCA. Makrotrenden

Vi lever dessutom betydligt längre än vi gjorde för hundra år sedan, bland annat tack vare medicintekniska framsteg där vaccin och penicillin mot infektionssjukdomar varit viktiga utvecklingssteg.

En ökande äldre befolkning skapar tryck på offentliga finanser och resurser till nya satsningar på verksamheter som konkurrerar med andra offentliga välfärdsbehov. Det medför krav på rationaliseringar.

I rikare länder finns en förändrad typ av folkhälsoproblem. Farsoter som exempelvis kolera, tuberkulos, malaria och polio påverkar fortfarande människors tillvaro i fattigare länder, men har mer eller mindre försvunnit i de rika länderna. Bara en generation tillbaka led många under oket av ett hårt fysiskt arbete. Under det senaste seklet har vi i ökande grad byggt bort fysiska ansträngningar ur våra liv. Ökat bilanvändande har medfört att vi inte rör oss i samma utsträckning som förr. Vi anstränger främst hjärnan och låter vanligen musklerna vila bakom datorskärmen eller tv:n. Våra kostvanor har också förändrats där vissa äter alltmer snabbmat. Detta är en olycklig kombination som kan leda till hälsoproblem i form av stress, sömnproblem, övervikt, cancer, diabetes, allergier samt hjärt- och kärlsjukdomar.

Allt fler innevånare i Sverige blir allt äldre och andelen äldre i befolkningen ökar. Att vi lever längre är ett framsteg för samhället, samtidigt som det ställer ökande krav på vår välfärd. Det innebär att vi behöver arbeta längre och att pensionsåldern sannolikt successivt kommer att behöva höjas. Detta utgör särskilda utmaningar för grupper som redan idag har svårt att arbeta fram till dagens pensionsålder på grund av ett ansträngande arbetsliv, sjukdom eller funktionsnedsättning. För att säkra kompetensförsörjning inom välfärden behöver så många som möjligt arbeta ända fram till pensionen. En god arbetsmiljö är viktigt för att människor ska stanna i arbete. Arbetsmiljön kan bidra till att fler personer med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning eller sjukdom stannar kvar längre i arbete eller börja arbeta igen.

GUD – Globalisering, Urbanisering och Digitalisering – innebär förändrade förutsättningar och förändringar i logiken beträffande hur offentlig och privat verksamhet bedrivs. VUCA är en förkortning av orden *volatility*, *uncertainty*, *complexity* och *ambiguity*. På svenska motsvarar det ungefär instabilitet, osäkerhet, komplexitet och tvetydighet. En slutsats av VUCA, bland annat mot bakgrund av konsekvenser av globala hot såsom cyberattacker, väpnade konflikter, klimatförändringar, finanskris och sjukdomsepidemier, är att det ofta är lika viktigt med beredskap för det okända som planering för det kända.

Arbetsmarknaden i Sverige ställer högre krav på medarbetarnas kompetens och förmåga att hantera information och problemlösning. Dagens arbetsliv har också blivit mer tudelat mellan personer med längre utbildning och yrkeserfarenhet och personer med kort utbildning och begränsad yrkeserfarenhet. Livslångt lärande, omställning och kompetensutveckling blir därför allt viktigare för att skapa ett längre och hållbart arbetsliv.

En av konsekvenserna av beskrivna förändringar i arbetslivet är att det blivit svårare att särskilja arbetslivets påverkan på vår hälsa. En fråga man kan ställa sig är vad man ska med ett ord som arbetsmiljö till i en samtid där det blivit allt svårare att avgränsa arbetets påverkan på vår hälsa. Om språket hade vilat på en rationell grund hade ordet kanske ersatts, eftersom det nästan lika ofta leder till missförstånd som det bidrar till att generera en gemensam förståelse. Samtidigt är arbetsmiljöbegreppet i någon bemärkelse omöjligt att komma runt, bland annat mot bakgrund att det finns en arbetsmiljölagstiftning som inbegriper ett omfattande ansvar för arbetsgivaren att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och olycksfall. Mot denna bakgrund finns en ambition att i skriften förtydliga tendenser och olika centrala begrepp inom arbetsmiljöområdet.

Från arbetarskydd till arbetsmiljö

Arbetarskyddsfrågor började uppmärksammas i slutet av 1800-talet². Detta sammanfaller i tid med att arbetarrörelsen började organisera sig. Under det sista årtiondet av 1800-talet stiftades den första lagen om arbetarskydd och en tillsynsverksamhet bildades som var ett embryo till dagens Arbetsmiljöverk. Då handlade det om att förhindra de olyckor som drabbade arbetarkollektivet. Antalet dödsolyckor bland förvärvsarbetande på den svenska arbetsmarknaden har minskat från 425 personer år 1955 till att sedan 1995 aldrig överskrida 100 personer per år³. Under de senaste åren har antalet dödsolyckor sjunkit till under 50 personer, vilket innebär att antalet är bland de lägsta inom EU.

Under 1960-talet började kemiska arbetsmiljörisker alltmer uppmärksammas. Flera arbetsmiljökatastrofer inträffade och arbetarskyddsfrågorna var under vissa skeden mycket omdebatterade i media. Dammlunga var relativt vanlig hos arbetare i utsatta miljöer och orsakades av inandning av damm, vilket kan få till följd att lungorna blir förhårdnade. De två vanligaste typerna av stendammlunga var silikos, som uppstår vid exponering för kiseloxid (kvarts) och asbestos som uppkommer när asbestfibrer hamnar i lungorna. Trots att användningen av asbest blev totalförbjuden 1982 är det fortfarande en allvarlig hälsorisk inom vissa branscher⁴. Tidsrymden mellan orsak (exponering) och verkan (sjukdom) är ibland mycket lång vad gäller vissa cancersjukdomar. En annan omdebatterad kemiskandal handlar om Hormoslyr, som var varunamnet på ett växtbekämpningsmedel. Hormoslyr förbjöds i Sverige 1977.

² Lagen om yrkesfara tillkom 1889, den svenska yrkesinspektionen etablerades 1890 och rätten att utse skyddsombud (som då kallades arbetarombud) tillkom 1912. Benämningen skyddsombud användes först 1938.

³ Se Ds 2008_16 Arbetsmiljön och utanförskapet (regeringen.se):

<https://www.regeringen.se/49bb0a/contentassets/f0c2baef76ef4c5682872982234ee880/arbetsmiljon-och-utanforskapet--en-tankerom-for-den-framtida-arbetsmiljopolitiken-ds-200816>

⁴ Varje år avlider ungefär dubbelt så många i den asbestrelaterade lungtumörsjukdomen mesoteliom i Sverige, jämfört med antalet arbetsolycksfall. Mesoteliom är en tumör i lungorna som orsakas av asbestexponering, där det ofta dröjer decennier från exponering till dess tumören uppstår. Antalet insjuknade har stigit sedan tidigt 1970-tal men började sjunka i början av 2000-talet. 2011 kom ny statistik från Socialstyrelsen som visar att antalet insjuknade år 2010 har stigit med 44 procent jämfört med år 2009, och nu uppnår det högsta antalet (124 personer) sedan år 1970.

Under 1960-talet började man alltmer integrera frågor om belastningsergonomi i arbetarskyddsarbetet. Inom industriarbete var det vanligt med ensidig statisk fysisk belastning och tunga lyft. Trots att problemen med tunga lyft minskat i arbetslivet har inte värkproblemen minskat i någon större omfattning. En förklaring till detta kan vara att värk i rörelseorganen även kan vara relaterade till statisk belastning och stressproblem.

Problem med värk i rörelseorganen är vanligare inom arbetaryrken. Olika experiment har visat att psykisk stress leder till ökad aktivitet i vissa muskelgrupper och främst kappmuskeln (trapeziusmuskeln). Flera förklaringsmodeller, bland annat den så kallade askungehypotesen, visar hur låg, långvarig muskelaktivitet och stress kan bidra till muskel- och smärtproblem. Samma muskelfibrer påverkas av såväl psykisk stress som fysisk belastning. I dagens arbetsliv kan brist på återhämtning ibland vara ett större problem än graden av stress och fysisk belastning i arbetet.

Under 1980-talet började man alltmer tala om arbetsmiljö istället för arbetarskydd. Därmed inkluderades hela arbetsmarknaden. Dessutom breddades perspektivet för att även inbegripa psykosociala frågor. Detta kan ses som ett slutgiltigt erkännande av arbetsmiljön som en helhet vilket innebär att det inte går att separera de psykiska och fysiska aspekterna. Uppdelningen av fysiska och psykosociala⁵ faktorer kan dock vara pedagogiskt relevant för att beskriva de olika belastningstyperna och de konsekvenser som arbetsmiljön har för vår hälsa. Det innebär att en god psykosocial arbetsmiljö oftast ger bättre fysisk och psykisk hälsa, bättre trivsel, lägre personalomsättning, färre sjukskrivningar, underlättar förändringsarbete samt ger mer engagemang och förutsättningar för bättre prestationer.

Ett sätt att förebygga risker som introducerades under 1980-talet är att använda ett MTO-perspektiv. MTO innebär att såväl människa som teknik och organisation påverkar arbetsmiljön. De risker och tillbud som uppstår i arbetslivet beror oftast på en kombination av flera, samverkande faktorer. Vid riskbedömningar måste man ta hänsyn till samtliga dessa tre faktorer. För att minimera risker på en arbetsplats gäller det att se till att tekniken och den fysiska arbetsmiljön är utformad och anpassad efter arbetstagarna.

⁵ Tidigare benämndes sådana frågor psykosocial arbetsmiljö, till skillnad från fysisk arbetsmiljö. Begreppet har ersatts av organisatorisk och social arbetsmiljö, utifrån föreskrifterna AFS 2015:4

Med tiden har förståelsen ökat för vikten av att bedriva arbetsmiljöarbetet som en långsiktig process. Mot bakgrund av detta kom Arbetarskyddsstyrelsen i början av 1990-talet ut med de första föreskrifterna om internkontroll av arbetsmiljön. Internkontrollföreskrifterna har ersatts av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) (SAM).

Stress, egenkontroll och socialt stöd

Begreppet stress härstammar från fysikens och teknikens värld, där det kan härledas ur en orsakskedja bestående av belastning, spänning och påfrestning⁶. Hans Selye, lanserade begreppet inom medicinsk forskning på 1930-talet för att förstå orsakerna bakom vissa (vid den tiden) svårförklarliga sjukdomssymtom. Det finns ingen allmänt accepterad definition av stress. Begreppet används på olika sätt i vardagspråket och i vetenskapliga sammanhang, vilket innebär att det i många bemärkelser blivit urvattnat. Stressfrågor kommer sannolikt att fortsätta att ha en central betydelse inom arbetslivsforskningen.

Efterföljande forskare har ytterligare utvecklat stressteorier, då man insåg att kognitiva processer, inte bara rent fysiska hot, åstadkommer precis samma akuta omställning av den mänskliga fysiologin för att prioritera omedelbar överlevnad. Stressreaktioner verkar för övrigt vara gemensamma för samtliga ryggradsdjur. Människan har med andra ord tagit med sig psykofysiologiska reaktionssätt som utvecklats under evolutionen. Dessa har troligen varit mer anpassade för att hjälpa oss att springa från ett vilddjur eller kämpa ned en motståndare, än att hantera att vara arbetslös eller att bli orättvist behandlad (Von Hippel, 2018).

Typ A-beteende uttrycker en dimension av stressbegreppet och är ett exempel på beteende och känslreaktioner hos människor som är engagerade i en ständig kamp för att åstadkomma alltmer på kortare tid. Begreppet introducerades på 1950-talet av kardiologerna Friedman och Roseman. Här har man konstaterat en samverkan med sjukdomstillstånd såsom kärlkramp, hjärtinfarkt, högt blodtryck och kroniskt trötthetssyndrom. Senare forskning har poängterat att en irriterande fientlighet är den mest karaktäriserande faktorn i typ A-beteende.

De amerikanska forskarna Holmes och Rahe gjorde på 1960-talet en klassisk studie av förändringsstress där man skattar hur mycket olika livshändelser påverkar oss. Ju högre värde en händelse har på en skala, oberoende om den är relaterad till arbete eller fritid, ju mer belastande stress upplever vi. Holmes och Rahes slutsatser var att vi inte kan ta på oss alltför många förändringar utan att

⁶ Översättning av *load*, *stress* och *strain*

utsättas för belastande stress. Visserligen orkar vi lättare med förändringarna om de samtidigt är positiva, men deras slutsats var att det finns ett tak även här.

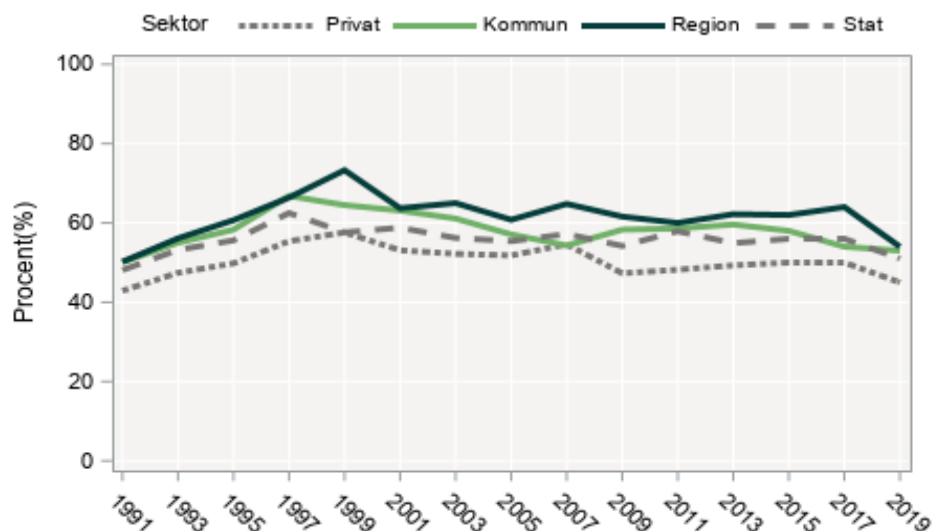
Forskningen under 1970- och 1980-talet tydliggjorde kopplingen mellan stress och ohälsa. Därmed uppmärksammades stress alltmer som ett arbetsmiljöproblem. Ett exempel är den så kallade krav- och kontrollmodellen som utvecklades i Sverige under 1970-talet av Robert Karasek och Töres Theorell. Störst risker är det, enligt denna modell, i arbeten med höga krav och låg kontroll, så kallade anspända jobb. Högt blodtryck, hjärt-kärlsjukdomar och besvär från rörelseorganen är ofta kopplade till denna typ av anspända arbetssituationer.

Krav och kontroll-modellen har kompletterats med ytterligare en tredje faktor, socialt stöd, av forskaren Jeff Johnson. Det beskriver den buffrande och motverkande faktor som socialt stöd från arbetskamrater eller familj och vänner utgör. Gott kollegialt stöd kan alltså delvis kompensera en mer belastad arbetssituation och vice versa. Vi är en viktig del av varandras arbetsmiljö. Som individer är vi olika känsliga för stress. Stress belastar oss även på olika sätt. En del personer är känsligare fysiskt och andra mer sårbara för psykiska problem.

Ofta skiljer man mellan akut och kronisk stress. Akut stress är sällan skadlig och en förutsättning för individen att våga anta de utmaningar som livet erbjuder. Akut stress innebär en kroppslig reaktion som formats genom evolutionen och möjliggjort en maximal prestation vid de kamp- eller flyktsituationer våra förfäder stod inför. Det är ofrånkomligt och nödvändigt att vi ibland utsätts för akut stress. De stresshormoner som ökar vid akut stress är i första hand noradrenalin och adrenalin. Kronisk stress är däremot som regel negativt för individen. Denna form av stress är mer långsiktig och genereras speciellt av sådana negativa faktorer som vi har svårt att påverka. Det stresshormon som ökar är bland annat kortisol. Detta är ofta en faktor bakom utmattningssyndrom, sömnproblem och många andra belastande problem. Kroniska värkproblem orsakas ofta av en kombination av ogynnsamma rörelsemönster och kronisk stress. Här kan även brist på fysisk aktivitet vara en förvärrande faktor. Som individer kan vi genom regelbunden motion eller genom att regelbundet praktisera avspännings-tekniker som till exempel meditation begränsa den påverkan som kronisk stress har på oss. Kronisk stress orsakar även skadliga effekter på organ- och kärlsystem i kroppen, vilket ökar risken för åderförfattning, hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes, depression, infektioner och flera andra åkommor.

Inom kommuner och regioner finns inte så många starkt styrda arbeten i jämförelse med exempelvis industrin. Detta innebär att krav- och kontrollmodellen i begränsad utsträckning är en utgångspunkt för att förutsäga risker för ohälsa. Dessutom är arbetsmiljöfaktorer som balans mellan krav och resurser⁷, tillgång till sociala nätverk, socialt/emotionellt stöd och kopplingen mellan ansträngning och belöning/bekräftelse allt viktigare. I kunskapsintensiva verksamheter är många av de faktorer som arbetstagare upplever som meningsfulla desamma som upplevs stressande. Att ta bort en stressfaktor, när arbetsgivaren exempelvis bedriver arbetsanpassning, kan därmed samtidigt göra arbetet ointressant och begränsa den omfattning i vilken omfattning som sysselsättningen upplevs meningsfull (Rydén, 2013).

Bild 1 Diagrammet visar att andelen sysselsatta som uppger att de har för mycket att göra minskat något under 2000-talet från en topp ungefär vid millennieskiftet.



Fråga (enkät): Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i har alldeles för mycket att göra. Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Diagrammet visar att det under 1990-talet skedde en kraftig ökning av andelen som upplevde att de hade alldeles för mycket att göra. Kommuner och regioner följer den tendens som finns i övrigt

⁷ I föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) definieras krav som de delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Kraven kan omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska, sociala förhållanden och vara såväl kognitiva som emotionella och fysiska. Resurser definieras som arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.

på arbetsmarknaden. Generellt upplever fler kvinnor på arbetsmarknaden att de har en för hög arbetsbelastning, särskilt bland offentligt sysselsatta. Fler medarbetare inom kommuner (53 procent) och regioner (54 procent) i den senaste undersökningen år 2019 upplever att de har för mycket att göra jämfört med totalt på arbetsmarknaden (47 procent).

Arbetsmiljö och ohälsa?

Sverige utmärker sig genom att sjukfrånvaron svängt kraftigt över tid. Hög sjukfrånvaro är ett problem på både samhälls-, organisations- och individnivå. I slutet av 1990-talet ökade sjukskrivningarna kraftigt i arbetslivet för att kulminera under 2003. Detta startade en tidvis infekterad debatt om i vilken mån ökningen av sjukskrivningar var arbetsrelaterad eller om det fanns andra skäl.

För att få grepp om de ökande kostnaderna för ohälsa införde många organisationer under denna tid olika former av hälsobokslut. Syftet med hälsobokslut är att få en samlad bild av kostnaderna för sjukfrånvaro och öka förståelsen om vikten av hälsa i arbetet. Siffrorna och mätningarna var viktiga som informationsbärare och medel för att utveckla förståelse för den kostnad som ohälsa innebär. Slutsatsen är att det är viktigt att öka kunskap om de kostnader som sjukskrivningar och personalomsättning utgör. Det är dock tveksamt om denna kunskap behöver innebära att man arbetar med hälsobokslut.

Den relativt måttliga uppgång i sjukfrånvaron som skett efter 2010 har föregåtts av en kraftig nedgång mellan ungefär 2002 och 2010. Efter 2016 har det varit en liten minskning av andelen sjukskrivna. Förklaringarna till dessa svängningar är många. Det handlar om faktorer som förändrade attityder i samhället, förändrade sjukskrivningsrutiner samt konjunkturläget. Starkast förklaringsfaktor beträffande de stora variationerna är troligen förändringar av både reglerna och tillämpningen av sjukförsäkringen över tid⁸.

Statistiska Centralbyrån (SCB) genomför på uppdrag av Arbetsmiljöverket vartannat år en omfattande arbetsmiljöundersökning. Här finns en tidsserie från 1989. Undersökningen visar en tendens att upplevd stress i arbetet ökat under slutet på 1990-talet. Sedan början av 2000-talet har dock inte några betydande förändringar skett beträffande upplevd stress i arbetet⁹. Samtidigt har andelen sjukskrivna med olika former av psykiska diagnoser ökat.

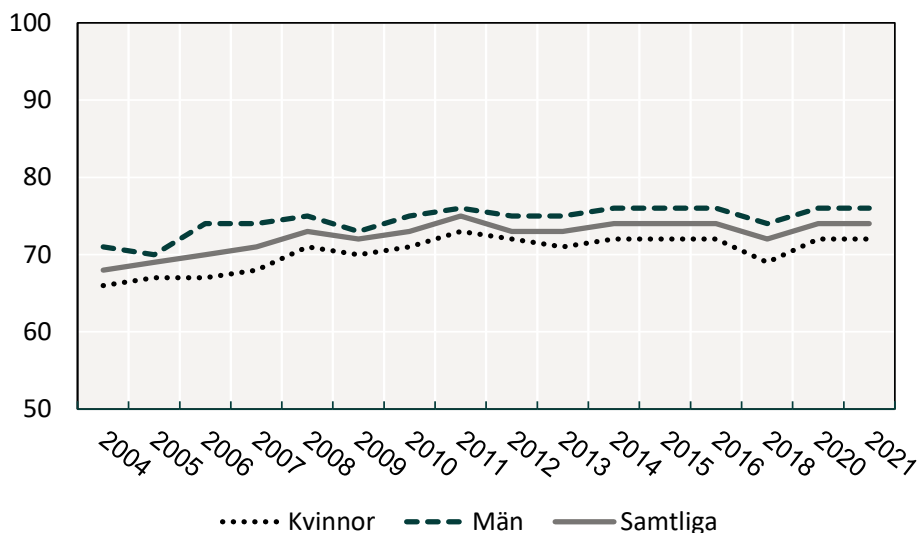
⁸ Se Sjukfrånvaro i kommuner och landsting | Arbetsgivarpolitik | SK (skr.se)
<https://webbutik.skl.se/sv/artiklar/sjukfranvaro-i-kommuner-och-landsting.html>

⁹ Se Arbetsmiljön i kommuner och regioner | SKR:
<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/arbetsmiljonikommunerochregioner.27505.html>

Den så kallade ULF-studien om levnadsförhållanden som årligen genomförs av SCB visar att den svenska befolkningens sömnproblem, ångslan, oro och värkproblem totalt sett ökat under de senaste årtiondena. Denna negativa utveckling beträffande psykisk hälsa är speciellt tydlig beträffande kvinnor och ungdomar på väg ut på arbetsmarknaden. Det finns dock inget entydigt som talar för att den psykiska folkhälsan har försämrats (Rück, 2020). Exempelvis har suicidtalet i Sverige varit som högst under 1970-talet och sedan dess minskat. Minskningen har dock under de senaste åren avmattats. Befolkningens medellivslängd under samma tid ökat med nästan åtta år.

Det allmänna hälsoläget i Sverige varierar inte i cykler likt sjukfrånvaron. Enligt Folkhälsomyndigheten (Fohm) utvecklas snarare folkhälsan positivt över tid. Över 70 procent av Sveriges befolkning upplever att de har ett gott allmänt hälsotillstånd och andelen med god hälsa har ökat sedan år 2004. Fohm konstaterar även att det finns betydande skillnader mellan kön, utbildningsnivåer och socioekonomiska grupper. Andelen med god hälsa ökar med högre utbildningsnivå. Vissa levnadsvanor har också förändrats sedan år 2004, andra inte. Rökning och alkoholkonsumtion har minskat, medan övervikt ökat.

Bild 2 Det allmänna hälsoläget i Sverige har en utveckling som är svagt positivt över tid.



Källa: Nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor", Folkhälsomyndigheten

Andel invånare i åldern 16–84 år som uppger att deras hälsa är bra eller mycket bra (procent), totalt och fördelat på kön.

Motsvarande kraftiga svängningar i hälsa och arbetsmiljö, som förklarar upp- och nedgångar i sjukfrånvaro, går alltså inte att utläsa av statistik eller forskning. Trots det framhålls ofta arbetsmiljön som den enskilt största förklaringen i perioder av ökad sjukfrånvaro. Detta riskerar att sätta fokus på fel saker. Insatser riktade enbart mot arbetsmiljön torde vara ett trubbigt instrument för att, åtminstone på kort sikt, minska sjukskrivningarna¹⁰. På enskilda arbetsplatser kan dock arbetsmiljöinsatser vara avgörande för att minska sjukskrivningar. En slutsats är därför att arbetsmiljöarbetet bör bedrivas långsiktigt och systematiskt och inte som ett tillfälligt projekt utifrån medial uppmärksamhet eller tillfälliga öknings i sjukfrånvaro.

Sverige har EU:s högsta sysselsättningsgrad bland kvinnor. Det svenska arbetslivet är dessutom bland Västeuropas mest könssegregerade, där män och kvinnor ofta har olika typer av arbeten. Kvinnor har oftare relationsintensiva arbeten i kommuner och regioner medan män oftare arbetar i privat sektor samt med teknik. Sedan början av 1980-talet har kvinnor haft högre sjukfrånvaro än män och dessa skillnader har ökat. Fler kvinnor än män tvingas på grund av hälsoskäl lämna sina arbeten i förtid. Kvinnors sjukdomar är oftare arbetsrelaterade medan män råkar ut för fler olyckor på arbetsplatsen. Kvinnor i arbetsför ålder har en större andel depressioner medan män dör tidigare i stressrelaterade hjärt- och kärlsjukdomar. Kvinnor står generellt för merparten av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket kan utgöra en påtaglig stressbelastning. Därför bör arbetsmiljöfrågor även beaktas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Sammanfattningsvis är kvinnor i högre grad än män sjukskrivna, samtidigt som de lever längre, vilket brukar beskrivas som en könshälsoparadox.

Marmot (2015) har beskrivit hur hälsa är kopplat till status¹¹ i arbetslivet och hur människors hälsa följer en social gradient. Detta innebär att ju högre social status, desto bättre hälsa. Marmot definierar hög status som att ha en i relativa termer hög utbildning och större andel materiella resurser. En närliggande ten-

¹⁰ Se Sjukfrånvaro i kommuner och landsting | SKR:

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/sjukfranvaroikommunerochlandsting/27519.html>

¹¹ Marmot framhåller att hälsoskillnaderna till viss del kan förklaras av att grupper av individer med låg social status visserligen oftare har mindre fördelaktiga hälsovanor som exempelvis rökning. Även efter att effekterna av dessa beteendefaktorer tagits bort kvarstår en negativ effekt av en låg social status.

dens är att verksamheter med en relativt låg utbildningsnivå bland de anställda tenderar att ha högre sjukfrånvaro.

Den totala nivån på sjukfrånvaro samvarierar med andelen kvinnor i yrket. Även män i kvinnodominerade verksamheter och yrken har relativt sett högre sjukfrånvaro. Verksamheterna i kommuner och regioner består till stor del av just kvinnodominerade yrken som innebär kontakt med andra människor. Försäkringskassan har visserligen konstaterat att risken för sjukskrivning inte är högre hos offentliga än privata arbetsgivare när hänsyn tas till personalsammansättning, som till exempel kön, yrke och ålder¹².

Kvinnodominerade kontaktyrken kännetecknas av att de oftare är psykiskt påfrestande vilket riskerar att få medarbetare att känna sig otillräckliga samt att det kan vara svårare att under fritiden koppla bort tankar på jobbet. Den typen av känslor verkar uppstå lättare i kontakten med andra människor än i kontakten med materiella ting. När personal inom kontaktyrken inte kan ge det bemötande de upplever att brukare eller vårdtagare behöver kan känslan av att inte räkna till bli en belastning. Det har kallats för samvetsstress.

Samtidigt upplever anställda inom kontaktyrken i kommunerna och regionerna att de är mer engagerade, motiverade och känner att deras jobb gör skillnad, i jämförelse med andra på arbetsmarknaden¹³. Förhållandena varierar dock beträffande möjlighet att hantera arbetssituationen. Upplevelsen av ett meningsfullt arbete är generellt en gynnsam faktor, samtidigt som samma förhållanden kan skapa extra mycket frustration vid brist på hanterbarhet¹⁴. Detta skulle innebära att kontaktyrken i exempelvis vård, skola och omsorg ställer särskilda krav vad det gäller att hantera arbetssituationen. Därför är det viktigt att beakta att det sannolikt är ungefär samma faktorer som å ena sidan gör kontaktyrken meningsfulla, spännande och givande också kan göra dem påfrestande.

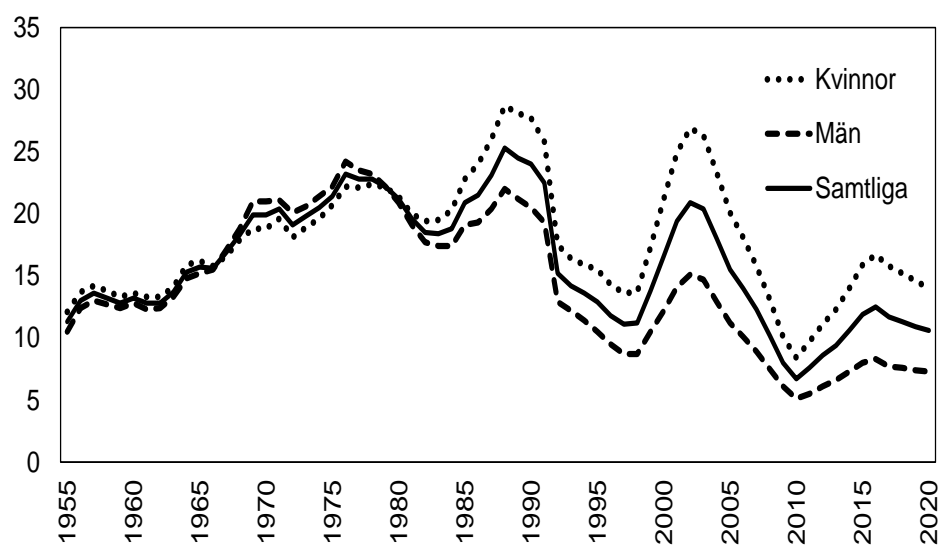
¹² Se sjukfrånvaro-sektor-och-foretagsstorlek-korta-analyser-2018-1.pdf (forsakringskassan.se): <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/528676c6-97cc-46bf-b639-72f14427dc5e/sjukfrånvaro-sektor-och-foretagsstorlek-korta-analyser-2018-1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

¹³ Se Arbetsmiljön i kommuner och regioner | Arbetsgivarpolitik | SKL (skr.se): <https://webbutik.skl.se/sv/artiklar/arbetsmiljon-i-kommuner-och-regioner.html>

¹⁴ KASAM står för känsla för sammanhang. KASAM består av tre olika delar, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Grovt förenklat betyder det att graden av KASAM mäter förmågan att hantera svårigheter och stress bland annat i arbetslivet.

Det gäller att försöka minimera och hantera riskerna i dessa yrken utan att samtidigt ta bort det som känns engagerande och givande. Att hitta denna balans är oerhört viktigt i arbetsmiljöarbetet och för att minska risken för arbetsrelaterad ohälsa.

Bild 3 Visar variationer i sjuktalet i Sverige mellan 1955–2020.



Källa: Försäkringskassan

Försäkringskassans sjuktal avser ersättningsformen sjukpenning. Måttet baseras på antalet utbetalda bruttodagar. De största diagnoserna inom kommuner och regioner är psykiska och muskuloskeletala, som tillsammans står för ungefär två tredjedelar av de långa sjukfallen. Den vanligaste diagnosen bakom långvarig sjukfrånvaro inom kommuner och regioner är en psykisk, vilket gäller både män och kvinnor.

Ett arbetsliv i förändring

En av konsekvenserna av tidigare beskrivna förändringar är att det blivit allt svårare att särskilja arbetslivets påverkan på vår hälsa. Det innebär att denna koppling i mindre grad sker genom direkta händelser som exempelvis olyckor. Antalet allvarliga döds- och arbetsplatsolyckor¹⁵ har i ett längre tidsperspektiv stadigt minskat. Förbättringar inom den fysiska arbetsmiljön har främst gynnat mansdominerade arbetsplatser inom den privata sektorn.

Ett undantag beträffande förbättringar i den fysiska arbetsmiljön är hot och våld som fortfarande är en lika aktuell arbetsmiljörisk. Enligt Arbetsmiljöverkets undersökning som utförs vartannat år av SCB har andelen arbetstagare inom kommuner och regioner som över tid upplevt hot och våld varit tämligen konstant. Välfärdssystemen står inför utmaningar med ökande kostnader som följd av demografiska förändringar. Stora grupper anställda inom kommuner och regioner arbetar med sådana arbetsuppgifter som på ett direkt sätt inverkar i enskilda människors liv. Hot och våld påverkar medarbetare och kan även vara ett rättssäkerhetsproblem om exempelvis de som sysslar med myndighetsutövande arbetsuppgifter utsätts för påtryckningar¹⁶. I takt med globalisering, EU-medlemskap, ökande mobilitet och den allmänna samhällsutvecklingen har det blivit relevant för den offentliga sektorn att vara mer aktiv beträffande brottsstrukturer i termer av organiserad brottslighet och terrorism.

De beskrivna tendenserna medför att det sammantaget blivit svårare att fastställa orsaker till ohälsa. Den traditionella definitionen av arbetsrelaterad ohälsa blir mindre relevant, när ett ökande antal arbetstagare utför ”kontorsarbete”. Dagens arbetsmiljöproblem är alltmer förknippade med stress. Den stress som utgör en belastning i arbetslivet är kopplad till grundläggande faktorer som organisation, ledarskap och det informationsflöde som omger oss. Detta medför att det är allt svårare att särskilja den stress som är arbetsrelaterad och det som kan relateras till livsstil, fritid, familjesituation eller sådant som kan belasta indivi-

¹⁵ Antalet arbetsolyckor med dödlig utgång har minskat. År 1955 förolyckades 425 personer och år 2018, 58 personer. Inget år efter 1990 har antalet förolyckade överskridit 100 personer förutom 1994 då Estonias förlisning skedde.

¹⁶ 2015-12_Hot_och_våld.pdf (bra.se):

https://www.bra.se/download/18.43d343f714ce4faf9081ce/1440752473386/2015-12_Hot_och_v%C3%A5ld.pdf

ders (sårbara) ärftliga konstitution. Ohälsa har därför en alltmer komplex problembild som dessutom ofta tar lång tid innan den utvecklas. Detta gäller i hög grad båda de vanligaste hälsoproblemen som orsakar långtidssjukskrivningar, vilka är värk i rörelseorganen och (stressrelaterade) depressiva symptom samt utmattningssyndrom. Sammantaget utgör dessa diagnosgrupper den största andelen av de långtidssjukskrivna. Senare forskning poängterar vikten av att skilja mellan utmattningssyndrom och depressioner. Utmattningssyndrom tenderar att vara långvariga och när de akuta symptomen gått över finns symptomen med ökad stresskänslighet och kognitiva störningar ofta kvar. Diagnosen har under senare år fått kritik bland annat för att evidens för behandling är bristfällig. Diagnosen används i nuläget endast i Sverige (Rück, 2020).

Samtidigt som de fysiska arbetsmiljöfaktorerna generellt minskat i omfattning finns det fortfarande många arbetsplatser där den fysiska arbetsmiljön innebär mer omfattande risker. Ett exempel inom sjukvård och omsorg är personförflyttningar, vilka utgör en särskild utmaning eftersom det handlar om att hantera människor och inte materiella ting. Arbetsmiljöverket har varnat för att kunskaper om de mer traditionella arbetsmiljöproblemen har minskat, vilket ibland leder till att dessa problem inte uppmärksammas i tid när de uppstår.

För att beakta den beskrivna utvecklingen brukar arbetsmiljöarbetet delas in i tre delar: främjande, förebyggande och rehabiliterande/arbetsanpassande:

Främjande (promotivt) hälsoarbete innebär att främja det som gör att vi behåller hälsan – eller förbättrar den. Fokus ligger på att synliggöra, möjliggöra och förstärka friskfaktorer.

Förebyggande (preventivt) arbetsmiljöarbete innebär att undersöka och synliggöra risker och minimera förutsättningar för att ohälsa och olycksfall uppstår. Fokus ligger på att undersöka, avvärja och skydda. Det kan ske genom olika metoder för att identifiera riskfaktorer och i nästa steg kunna hantera de grundläggande orsakerna till dessa.

Rehabiliterande/arbetsanpassande (reaktivt) är de insatser som behövs för att den som har drabbats av sjukdom ska kunna återfå sin arbetsförmåga. Människans arbetsförmåga varierar av olika skäl naturligt och att arbetsanpassa är ett verktyg för att förebygga sjukfrånvaro och hjälpa någon tillbaka i arbete. Arbetsanpassning är en förebyggande åtgärd på arbetsplatsen för att motverka ohälsa, och även en del av arbetslivsinriktad rehabilitering.

Demografiska förändringar

Demografiska prognoser pekar på att andelen äldre arbetstagare kommer att öka under det kommande årtiondet. Efter år 2010 har fler äldre lämnat arbetsmarknaden än unga kommit in i arbetsför ålder, samtidigt som medellivslängden hos den svenska befolkningen ökat. Den demografiska utvecklingen innebär att befolkningen ökar särskilt snabbt i de förkommuner och regioner mest kostnadskrävande åldrarna, samtidigt som befolkningen i yrkesverksam ålder bara ökar svagt. För att minska den belastning på välfärdssystemen som detta innebär finns en politisk vilja att fler arbetstagare ska arbeta högre upp i åldern¹⁷. En utmaning att möjliggöra för äldre att arbeta längre handlar om arbetsmiljön¹⁸.

I regionerna sker detta samtidigt som en stor grupp läkare, sjuksköterskor och annan vårdpersonal nyligen gått i pension. Inom kommunerna handlar bristen främst om personal inom äldreomsorgen, samhällsbyggnad, pedagogisk personal och socialsekreterare. Detta innebär sammantaget att rekryteringsutmaningen kommer att växa, samt att utveckling och förändring kommande år krävs eftersom förväntningarna på välfärden fortsätter att vara stora. Det finns tendenser till att en minskande andel personer på den svenska arbetsmarknaden är korrekt matchad med utbildningslängd och inriktning på utbildningen. Under de senaste åren har antalet personer som varit arbetslösa lång tid ökat, medan det uppstått en arbetskraftsbrist för personer med kortare arbetslöshetstider, som har längre utbildning och bättre språkkunskaper. Detta innebär en allt större arbetskraftsbrist i vissa yrken samtidigt som många är arbetslösa. För de flesta människor är arbete den viktigaste källan till försörjning och har dessutom stor betydelse för individens möjlighet till delaktighet och inflytande i samhället.

Nya generationer ställer nya krav på till exempel arbetstider, arbetsplatsens utformning, teknisk utrustning och inte minst arbetets innehåll och organi-

¹⁷ I regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2021-2025 är ett av de fyra prioriterade områdena *Ett hållbart arbetsliv*. Det handlar om att människor ska ha möjlighet att arbeta ett helt arbetsliv. I ambitionen att uppnå ett hållbart arbetsliv uttrycks att insatser ska göras för bättre arbetsmiljöförhållanden i psykiskt och fysiskt slitsamma arbeten.

¹⁸ Förutom arbetsmiljö finns ett stort antal så kallade pull- och pushfaktorer som är viktiga för huruvida vi väljer att arbeta längre upp i åldern. Exempel på sådana är familje- och socioekonomisk situation samt hälsa.

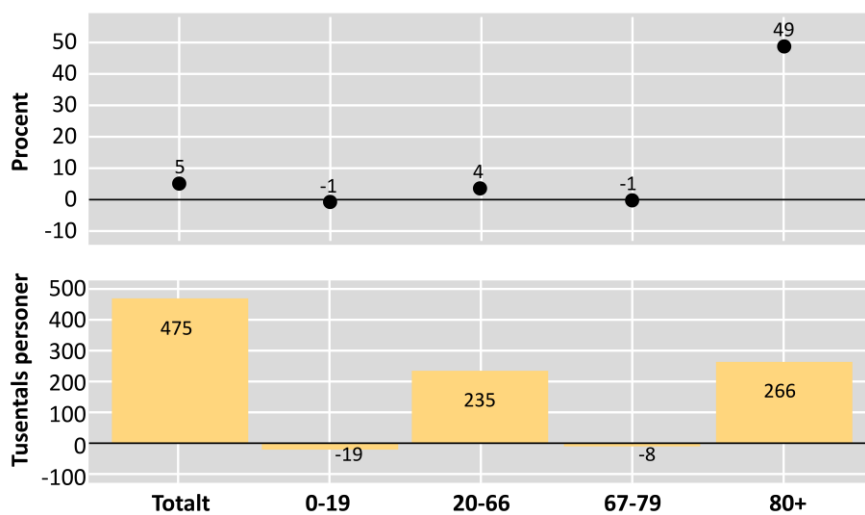
sering¹⁹. Flera undersökningar pekar på att yngre personer på väg in i arbetsmarknaden i allt högre grad prioriterar faktorer som god arbetsmiljö och personlig utveckling.

Slutsatser beträffande de demografiska förändringarna är att kommuner och regioner behöver fokusera på nya arbetssätt och arbetsmetoder, digitaliseringens möjligheter, effektiviseringar och förebyggande arbetsmiljöarbete. Under de senaste årtiondena har dock många medarbetare inom välfärden upplevt en ökande administration²⁰ där arbetsuppgifter i allt högre grad måste beskrivas och redovisas (Bornemark, 2018). Dessa regleringar och ökande administrativa pålagor har haft omfattande negativa konsekvenser beträffande arbetsmiljön. Under senare år har begreppet illegitima arbetsuppgifter fått ett ökat fokus för att beskriva sådant som uppfattas som onödigt eller oskäligt. De illegitima arbetsuppgifterna associeras enbart i liten grad till yrkesrollen och den professionella identiteten vilket i sin tur skapar stress hos medarbetaren. Illegitima arbetsuppgifter tenderar även att minska den tid av arbetet som ägnas åt de legitima arbetsuppgifterna, exempelvis kontakt med elever, brukare och patienter. Mot denna bakgrund har SKR drivit frågor om minskad administration och mer långsiktiga planeringsförutsättningar genom minskad statlig detaljstyrning och minskat antal riktade statsbidrag.

¹⁹ Dagens unga har ett stort samhällsengagemang. Både det politiska intresset och valdeltagandet bland unga har ökat de senaste åren. Miljö- och klimatfrågor, jämställdhet och integration har blivit allt viktigare frågor för unga – inte minst för tjejer. Den allra viktigaste samhällsfrågan för unga är sjukvården. Medvetenheten och samhällsintresset är viktiga drivkrafter som de unga tar med sig när de väljer utbildning och senare arbetsgivare. Se Unga om välfärdsjobben | Arbetsgivarpolitik | SKL.se (skr.se): <https://webbutik.skl.se/sv/artiklar/unga-om-valfardsjobben.html>

²⁰ Se Förbjuden-framtid-Den-digitala-kommunen-slutrapport-2018-12-07.pdf (gov.se): <http://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2017/05/F%C3%B6rbjuden-framtid-Den-digitala-kommunen-slutrapport-2018-12-07.pdf>

Bild 4 Visar förändringen av antal invånare i olika åldersgrupper mellan 2020 och 2030.



Källa: Statistiska centralbyrån och SKR.

Utvecklingen innebär att befolkningen ökar särskilt mest i de för kommuner och regioner mest kostnadskrävande åldrarna, samtidigt som befolkningen i yrkesverksam ålder bara ökar svagt. Den nedre delen av diagrammet visar en demografisk ökning i tusentals personer och den övre delen visar samma ökning i procent.

Coronapandemins påverkan på arbetslivet

Coronapandemin drabbade landet under vårvintern 2020. På ett eller annat sätt förändrades arbetsmiljön för samtliga medarbetare inom kommuner och regioner. Detta innebar olika utmaningar för olika yrkesgrupper. Folkhälsomyndigheten rekommenderade tidigt att de som hade möjlighet skulle arbeta hemma. Andra behövde gå till arbetet för att samhällets grundläggande funktioner skulle fungera. Detta medförde samtidigt utsatthet för att smittas av viruset. För personal inom vård, skola och omsorg blev arbetsdagarna ibland långa, arbetsbördan tung och möjligheten till återhämtning begränsad. I vissa situationer var det en utmaning att erbjuda olika former av välfärd och samtidigt tillhandahålla skyddet för arbetstagarna.

För de som kunde arbeta hemifrån betydde pandemin en snabb och stor omställning från den fysiska arbetsplatsen till digitalt hemarbete. Under pandemin aktualiserades problematik beträffande distansarbete och arbete hemifrån. Gränser för arbetslivet suddades ut för när, var och hur arbete kan utföras. Pandemin kommer troligen att fortsätta påverka Sverige och omvärlden under en tid framöver. Många av de förändringar som pandemin inneburit för vårt sätt att leva och arbeta kommer troligen att bli bestående.

Den grundläggande förebyggande åtgärden under pandemin handlade om att genomföra riskbedömningar som del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Riskbedömningarna uppdaterades kontinuerligt utifrån smittspridningens ändrade förlopp och aktuella rekommendationer från expertmyndigheterna. Samtidigt var kunskaperna begränsade om smittspridning och epidemiologi. Det var mycket svårt att värdera och bedöma riskerna med det nya coronaviruset. Slutsatsen är att det var annorlunda att genomföra riskbedömningar under coronapandemin än av andra faktorer som präglar den vardagliga arbetsmiljön. Mot denna bakgrund var det extra viktigt att beakta råd och rekommendationer från expertmyndigheter såsom Folkhälsomyndigheten, Socialstyrelsen, Arbetsmiljöverket och regionernas smittskyddsenheter. Här har SKR varit kritiska mot en

brist på samordning mellan berörda myndigheter vilket medfört ytterligare svårigheter att bedriva arbetsmiljöarbetet²¹.

²¹ Coronakommissionen poängterar även vikten av att ibland beakta försiktighetsprincipen vid värdering av risker och inte enbart ta hänsyn till evidens. Se Coronakommissionens rapporter: Coronakommissionen: <https://coronakommissionen.com/>

God arbetsmiljö – en framgångsfaktor

Förutom att risker i arbetsmiljön kan påverka en organisation negativt i form av dålig produktivitetsutveckling, försämrad kvalitet, ökad sjukfrånvaro och personalomsättning finns ytterligare kostnader som kan räknas in. Det handlar om goodwill och är bland annat kopplat till allmänhetens förtroende och möjligheterna att i framtiden behålla och rekrytera personal (Rose och Orrenius, 2006). Detta är en bakgrund till en ökad medvetenhet om arbetsmiljö och sociala frågor betydelse för konkurrens om arbetskraft och för att skapa ett gott rykte, vilket kommer till uttryck i varumärkesstrategier som handlar om att bygga upp attraktiva arbetsgivarvarumärken (employer branding). För privata företag sker det ofta inom ramen för ”företagens sociala ansvar” (Corporate Social Responsibility, CSR). Den ekonomiska betydelsen av sådana strategier har under de senaste åren uppmärksammats alltmer i forskning. Även inom ramen för offentlig upphandling sker ett ökande hänsynstagande till sociala, miljö- och andra etiska frågor. För den offentliga sektorn är det sociala samhällskontraktet och förutsättningarna för att vara en attraktiv arbetsgivare, samt förtroendet för välfärdssystemen, avgörande för en långsiktig utveckling.

Waddell och Burton (2006) har med utgångspunkt i vetenskapliga forskningsrapporter försökt besvara frågan om arbete är bra för hälsa och välbefinnande. De konstaterar att lönearbete i allmänhet är viktigt för att uppnå betryggande ekonomiska resurser för välbefinnande och deltagande i samhället. I samhällen som Sverige, där lönearbete är normen, uppfyller arbetet dessutom ett viktigt behov för vår identitet, sociala roll och status (Svendsen, 2015).

I den statliga utredningen, ”God arbetsmiljö, en framgångsfaktor” (SOU 2009:42), fastslås slutsatserna att när människor får verka i ett positivt emotionellt klimat och har goda relationer med kolleger och chefer förbättras vår förmåga att ta emot information och vara kreativa. Detta ökar vår handlingskraft och förmågan att hantera komplexitet, vilket inverkar fördelaktigt vid förändringar. När en person befinner sig i en positiv sinnesstämning kan hjärnan ta emot fler infallsvinklar av information och det går lättare att tänka ut kreativa handlingsmönster, vilket ökar vårt spektrum att agera (Fredrickson, 2010). Dessutom uppstår gynnsamma hälsoeffekter. Studier har visat att organisationer

som inte lyckas i förändringsskeden ofta kännetecknas av låg emotionell tillit (Näswall, Hellgren och Sverke, 2009). Detta innebär även att medarbetarna i mindre grad litar på chefer och/eller kollegers goda intentioner och välvilja. Medarbetarna kan då känna sig berövade på stolthet över tidigare insatser och därigenom får svårare att identifiera sig med det nya (Södergren, 2008a).

Gräns mellan arbete och fritid?

En informationsteknisk utveckling har möjliggjort nya sätt att organisera arbete. Coronapandemin har accelererat den digitala utvecklingen i samhället. Digitaliseringen brukar i tekniska sammanhang innebära en omvandling från analog till digital representation av information med nollor och ettor. Digitalisering innebär att fler arbetsuppgifter överförs från människa till maskin/dator. Denna process, som även kallas automatisering eller automation, ökar kontinuerligt och kommer i framtiden att omfatta fler uppgifter och områden (Rosa, 2014). Syftet kan vara att ersätta pappersblanketter, att automatisera manuella rutiner, att rationalisera administrativa arbetsuppgifter, distributionsled och resor samt att kunna erbjuda förbättrad informationsförsörjning och tillgänglighet oavsett tid och plats (Sandblad, Gulliksen, Lantz, Wallius och Åborg, 2018).

I rum och på platser som tidigare var reserverade för privatliv har avlönat arbete tagit sig in, och på den uppkopplade arbetsplatsen finns ibland möjligheter för anställda att via nätet sköta privata ärenden. Både på arbetsplatsen, på andra platser och i det uppkopplade hemmet går det att snabbt växla fram och tillbaka mellan arbete och personliga angelägenheter. Denna samtida tendens, som accelererat under pandemin, har beskrivits i riktning mot vad som kallas gränslösa arbeten (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg, 2006). En del människor associerar uttrycket med gränslösa möjligheter medan det för andra snarare upplevs som gränslösa krav. Detta innebär att traditionella externt reglerade tids- och rumsramar har blivit flyktigare till förmån för en mer individ- och situationsberoende ordning. När arbetslivet förändras snabbt – inte minst genom ny teknik – kan skillnaderna öka mellan olika delar av samhället och mellan olika grupper.

Det innebär att medarbetarna själva i ökad utsträckning initierar, motiverar, planerar, genomför och tar ansvar för det egna arbetet. Här behöver medarbetarna i högre grad själva sätta gränser kring åtaganden beträffande arbetsuppgifternas omfattning och mål. Sverige ligger i toppen inom EU beträffande andelen arbetstagare som har möjlighet att använda flexibla arbetstider. En närliggande utmaning i arbetsmiljöarbetet handlar om att medarbetare i ökande utsträckning arbetar på platser som arbetsgivaren inte råder över.

På individnivå innebär detta en fråga om hur medarbetaren skapar utrymme för ett önskvärt privatliv och arbetsliv. Individer verkar hantera spänningarna i relationen mellan dessa sfärer²² – arbetsliv och livet utanför arbetet – med flera olika strategier. En strategi innebär att de två områden hålls isär – så kallad separering som syftar till att begränsa sfären där arbete och privatliv överlappar. Den motsatta strategin är att försöka integrera de båda sfärerna och därigenom minska friktionen. De komplikationer som kan uppstå mellan arbete och privat är att områdena är så integrerade att det inte är tydligt i vilken sfär individen befinner sig. Den amerikanska sociologen Hochschild (2012) har beskrivit en utveckling där hemmen kontoriserats och arbetsplatser blir mer hemlika.

Socialt stöd har länge studerats och är dokumenterat stressreducerande. I en arbetssituation där ledning i större utsträckning sker på distans kan stöd och återkoppling vara än mer nödvändigt och därför behöva uppgraderas och uppvärderas.

Vissa betraktare av utvecklingen talar om en ny form av yrkesskicklighet, som kallats gränsregleringsförmåga eller gränssättningskompetens, vilken handlar om att reglera såväl arbetsbelastningen som relationen mellan privatliv och arbete²³. Ser vi till balansen mellan krav och kontroll finns goda grunder för att tro att individen får större möjligheter att balansera krav och belastningar när den yttre regleringen minskar, till exempel genom ökade möjligheter att förlägga arbetet efter egna önskemål. Dagens utmaningar handlar alltmer om individens upplevelse av arbetet och om beteenden, förhållningssätt och personligt ansvarstagande. Ett arbete som inte upplevs som stressande för en individ kan upplevas som svårt stressande av en annan beroende på förmåga att hantera stress, erfarenhet, trygghet, familjesituation med mera. Organisationen skapar förutsättningar för medarbetarna att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta ställer höga krav på chefer och deras ledarskap. Det måste finnas en väl fungerande kommunikation och ett

²² Se AFA:s rapport: Vägar till ett hållbart digitalt arbetsliv: https://afa-forskning.cdn.prismic.io/afa-forskning/deb98052-6db9-4d94-9c9a-237bb8db86fe_V%C3%A4gar+till+ett+h%C3%A5llbart+digitalt+arbetsliv_Slutrapport+AFA_2020.pdf

²³ En IT-debatt har pågått de senaste åren om i vilken utsträckning smartphones skapat en generation som mår psykiskt sämre. En närliggande fråga är om stress och utmattningssyndrom katalyseras av en sorts informationsöverbelastning från sociala medier. Mot bakgrund av att vi främst använder sociala medier på vår fritid har denna debatt enbart i begränsad utsträckning inbegripit frågan om arbetslivets påverkan på vår hälsa.

stort förtroende mellan chefer och medarbetare för att chefer ska kunna fånga upp tidiga signaler på risk för ohälsa. Detta mot bakgrund av arbetsgivarens ansvar att skapa förutsättningar för ett effektivt, säkert och riskfritt arbete. Medarbetarnas uppgift blir därmed att ta ett ökat egenansvar utifrån dessa förutsättningar. Genom begreppet medarbetarskap uttrycks ambitionen att medarbetare och chefer gemensamt ansvarar för att utveckla verksamheten.

Det sociala klimatet på arbetsplatsen är inte något som arbetsgivaren ensam råder över. Här är det snarare olika gruppsykologiska dimensioner som spelar in, där varje enskild individ är en kugge i maskineriet i ett övergripande socialt sammanhang. Allt fler medarbetare har en akademisk utbildning och utför ett kvalificerat och självständigt arbete. En ökande frihetsdimension handlar, speciellt för medarbetare inom kontaktyrken, om att sätta gränser kring sina åtaganden beträffande arbetsuppgifternas omfattning och mål.

Ur arbetsmiljösynpunkt är ett viktigt kriterium för ett gott arbete individens möjligheter att kontrollera eller påverka krav och belastningar så att balans skapas. Föreskrifterna om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ställer tydligare krav på arbetsgivare att vidta åtgärder om det finns en obalans mellan dimensionerna: krav och resurser.

I Arbetsmiljöverkets Rapport 2018:1 om Gränslöst arbete finns följande rekommendationer beträffande ledarskapet på en arbetsplats:

1. se till att arbetsgivaren har en korrekt bild över hur mycket och när medarbetarna arbetar
2. omfördela arbetsuppgifter när medarbetare har alltför hög arbetsbelastning
3. ha kontinuerlig dialog med medarbetarna, till exempel i samband med utvecklingssamtal, om hur arbetstiderna hanteras och om det finns en balans mellan arbetsbelastning och återhämtning.

Livsstil, resiliens och arbetsmiljö

Arbetsmiljölagstiftningen är ett regelverk som tillkom på 1970-talet och är anpassat för ett industrisamhälle där man utövade arbetet på andra sätt. I diskussionen om hur arbetsmiljöarbetet ska regleras och drivas fanns länge en maktdimension. Traditionellt handlade det om arbetsgivarens rätt att leda och organisera arbetet, vilket ställts mot medarbetarnas intresse av att påverka sina arbetsförhållanden. Denna maktdimension har i dagens arbetsliv blivit allt mindre framträdande. Genom att arbetsgivare är medvetna om arbetsmiljöns betydelse för organisationens utveckling ser arbetsgivare och medarbetare oftast gemensamma intressen när det gäller arbetsmiljöfrågorna.

Under 2000-talet börjar man alltmer att tala om arbetslivsfrågor som ett sammantaget begrepp. De senaste åren har det konstaterats att människor som är del av arbetslivet oftare har en bättre hälsa än de som står utanför. En debatt om individens ansvar för sin hälsa pågår, vilket medfört ökat fokus på friskvård och livsstilsfrågor såsom rök-, alkohol-, drog-, mat-, sömn- och motionsvanor. I takt med samhällets utveckling har brist på fysisk aktivitet ökat vilket inte minst gäller arbetslivet. Många arbetstagare sitter på väg till och från arbetet, i arbetet och på lunchen. Att brist på fysisk aktivitet kan vara kopplad till sjukdomar såsom diabetes, fetma, cancer, demens, depression, hjärt- och kärlsjukdomar är väl dokumenterat²⁴. Detta innebär att allt fler arbetsgivare ser det som både etiskt och ekonomiskt motiverat att uppmuntra till en sund livsstil. Det kan handla om att uppmuntra sådana (salutogena) friskfaktorer som gör att vi behåller eller förbättrar hälsan²⁵. Arbetsplatser kan vara en gynnsam arena för individer som är motiverade till hälsofrämjande livsstilsförändringar.

Samtidigt finns en viktig diskussion om i vilken mån det är rätt att en arbetsgivare lägger sig i arbetstagarnas livsstil. Det är viktigt att ställa väsentliga frågor

²⁴ Se Arbetsmiljöverkets Kunskapsöversikt ”Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer” Rapport 2012:7: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-rap-20127-kunskapssammanstallning/>

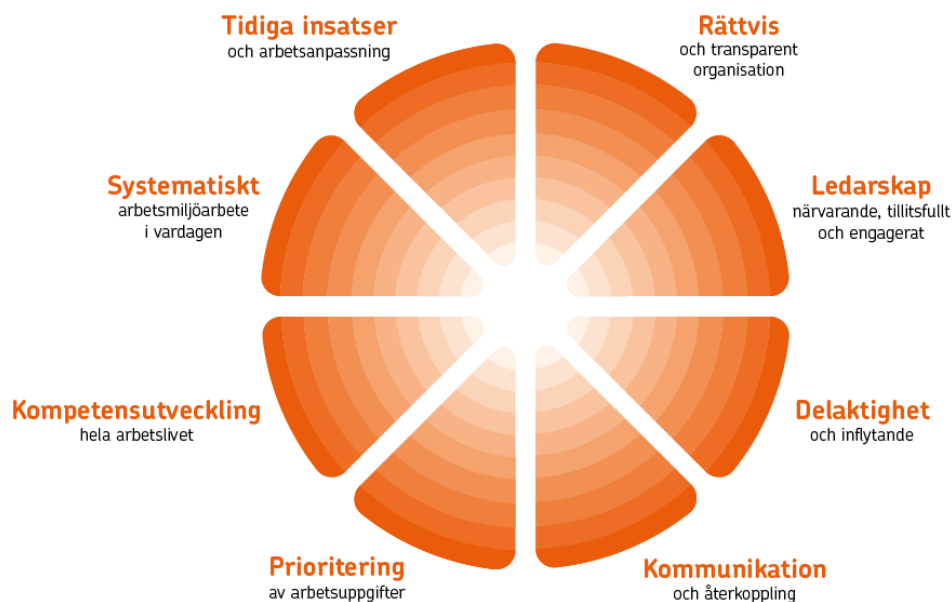
²⁵ Salutogenes betyder hälsans upphov. Från latinets *salus* - hälsa och grekiskans *genesis* – ursprung. Det salutogena perspektivet fokuserar på faktorer som bibehåller hälsa mer än det som orsakar sjukdom (patogenes).

runt individens integritet. Här är det relevant att inflika att arbete med att uppmuntra livsstilsförändringar givetvis inte kan ersätta åtgärder på arbetsplatsen, utan snarare bör ses som ett komplement.

Med ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete som fundament ökar förutsättningar för att skyddsombuden bidrar och är positiva till att arbetsgivaren arbetar med livsstilsfrågor. Ledarskapets konsekvens för en god arbetsmiljö är en annan aspekt som alltmer uppmärksammas.

Slutsatsen är att ett hälsofrämjande arbete kan bedrivas på individ-, grupp- och organisationsnivå. Tillståndet på en nivå påverkar tillståndet på de andra nivåerna. Det är exempelvis svårt för en individ att i längden hålla sig frisk och välmående i en osund organisation – även om individen har sunda hälsovanor. En väl fungerande och produktiv verksamhet är beroende av organisatoriska förutsättningar, mellanmänniska relationer och individens hälsa. Denna helhetssyn är viktig i strävan att åstadkomma och bevara en hälsosam och väl fungerande arbetsplats. När friskfaktorerna är identifierade kan de utgöra ett viktigt instrument i arbetsmiljöarbetet.

Bild 5 Visar åtta olika friskfaktorer



Källa: Suntarbetsliv

Bilden exemplifierar olika friskfaktorer som forskning visar kännetecknar organisationer med låg sjukfrånvaro. Dessa är tillstånd som gör att vi mår bra och presterar på arbetet. Att arbeta aktivt, systematiskt och långsiktigt med dem bidrar till en god arbetsmiljö. Genom att inventera, bevara och främja det friska kan man stimulera trivsel, utveckling och prestation. Ju mer medvetna medarbetarna är om vad välbefinnande innebär, desto bättre kommer de att kunna ta hand om sig själva. Med den insikten ökar även uppmärksamheten för andras behov.

Resiliensbegreppet har blivit allt viktigare för att belysa en motståndskraft till den belastning som ständiga förändringar utgör. Resiliens brukar benämnas som ett systems (organisations) långsiktiga förmåga att klara av förändring och vidareutvecklas. Begreppet används på individ-, organisations- och samhällsnivå. Man använder stress för att beskriva yttre krafter som påverkar balans och hållbarhet i systemet.

Resiliens utgör därmed systemets förmåga att motstå stress, genom att behålla förmågan till en dynamisk jämvikt. Här används stressbegreppet inte enbart för att beskriva ett individperspektiv utan även förhållanden på en organisatorisk systemnivå. Detta innebär att interna funktioner i systemet ofta måste omorganiseras vid ökande belastning. En akut stressreaktion är en tillfällig omställning av organisation/kropp för att klara en anpassning till extrema omgivningsförhållanden. Denna omställning är gynnsam för att individen/organisationen kan ta sig ur en hotande situation. Den är dock negativ på lång sikt eftersom denna omställning har en kostnad i form av minskad långsiktig stabilitet, där hela systemet i förlängningen överbelastas och blir ännu mer sårbart.

Bild 6 Visar hur frågan om kopplingen mellan hälsa och arbetslivet historiskt sett har vidgats.



Bilden kan ses som en sammanfattning av den historiska utvecklingen av arbetsmiljöfrågorna²⁶. Under första delen av 1900-talet handlade det om arbetarskydd för att under 1980-talet benämnas arbetsmiljö. Under det senaste årtiondet talar man alltmer sammantaget om arbetslivsfrågor. Det innebär att integrera arbetsmiljö med frågor där arbetsplatsen utgör en arena för hälsofrämjande samt motivation och arbetets mening. Friskfaktorer kan därmed ses som ett kompletterande verktyg för att motverka inverkan från negativa fysiska, psykosociala och organisatoriska förhållanden som man för tillfället inte kan förändra, men också för att påverka dessa faktorer i en främjande riktning. Modellen är formad som trappsteg, vilket även illustrerar att det finns en fördel att bygga arbetsmiljöarbetet från grunden. Det innebär att det bör finnas ett systematiskt arbetsmiljöarbete som ett fundament.

²⁶ Se beskrivningen av en vidgad syn på arbetsmiljön i Arbetsmiljöverkets rapport "Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer" Rapport 2012:7:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanställningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanställningar-rap-2012-7.pdf>

Bilaga – Relevanta definitioner

Det finns en ambition i denna skrift att förtydliga tendenser och olika centrala begrepp inom arbetsmiljöområdet. I förordet till denna skrift konstateras att begreppet arbetsmiljö blivit allt oklarare. Mot denna bakgrund föreslås följande definitioner för att tydliggöra olika arbetsmiljörelaterade begrepp:

Arbetsmiljö²⁷ omfattar alla faktorer som fysiskt, psykiskt och socialt påverkar medarbetarna i arbetet. Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för att arbetsmiljön inte skapar ohälsa och olycksfall, men alla arbetsmiljöfaktorer omfattas inte av detta arbetsmiljöansvar.

Arbetsmiljöarbetet avser det systematiska arbetsmiljöarbetet och omfattar arbetsgivarens arbete med att leda och styra verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Arbetsmiljöarbetet omfattar även arbetsgivarens arbete med arbetsanpassning.

- Arbetsmiljöarbetet ska utgå från identifierade risker för ohälsa och olycksfall i arbetet
- Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan
- Arbetsmiljöarbetet regleras genom arbetsmiljölagen och dess föreskrifter

Hälsa är att må bra och ha tillräckliga resurser för att klara vardagens krav och för att kunna förverkliga såväl personliga som professionella mål. Arbetsgivaren har en skyldighet att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och olycksfall, men inte att främja hälsa. I syfte att skapa ett engagemang för en välfungerande verksamhet finns dock goda argument för att arbeta hälsofrämjande.

²⁷ Arbetsmiljölagens portalparagraf kap. 1 § 1 *Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.*

Hälsoarbetet omfattar arbetsgivarens hälsofrämjande arbete med att möjliggöra för medarbetarna att utveckla en god hälsa

- Det hälsofrämjande arbetet ska utgå från identifierade friskfaktorer
- Det hälsofrämjande arbetet ska bedrivas i samverkan
- Det hälsofrämjande arbetet hanteras genom samverkansavtalet

Arbetsmiljö och hälsa²⁸ omfattar alla faktorer som påverkar medarbetarna i arbetet. Det handlar om arbetsrelaterad ohälsa och olycksfall och om att må bra, samt att ha tillräckliga resurser för att förverkliga såväl personliga som professionella mål.

Arbetsmiljö- och hälsoarbetet omfattar arbetsgivarens förebyggande, arbetsanpassande och hälsofrämjande arbete

- Arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska utgå från identifierade risker för ohälsa och olycksfall i arbetet samt identifierade friskfaktorer
- Arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska bedrivas i samverkan
- Arbetsmiljö- och hälsoarbetet regleras genom arbetsmiljölagen och hanteras genom samverkansavtalet

²⁸ I samverkansavtalet "Avtal om samverkan och arbetsmiljö" från 2017 finns formuleringen arbetsmiljö och hälsa.

Referenser

Allvin M, Aronsson M, Hagström T, Johansson G och Lundberg U. *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*, Liber, 2006

Arbetsmiljöns betydelse för sömnstörningar: en systematisk litteraturöversikt, Statens beredning för medicinsk utvärdering, 2013

Aronsson. G. red Rapport 2018:1 *Gränslöst arbete - En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*

Bornemark, J. *Det omätbaras renässans: En uppgörelse med pedanternas världsherravälde*, Volante, 2018

Fredrickson B, *Positivity, Groundbreaking Research to Release Your Inner Optimist and Thrive*, Oneworld Publications, 2010

Hochschild, A. R. *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Univ of California Press 2012

Nordmark, E. *Framtidsutmaningar – Det nya Sverige* Red. Strömbäck, J. 2013 Ur Kap. 9 Utmaning: Ett mänskligare och mer framgångsrikt arbetsliv, Volante 2013

Marmot Sir M, *The Health Gap: The Challenge of an Unequal World*, Bloomsbury Publishing PLC, 2015

Rosa, H. *Acceleration, modernitet och identitet: tre essäer*. Stockholm: Daidalos, 2014

Rose L & Orrenius U, *Beräkning av arbetsmiljöns ekonomiska effekter på företag och organisationer*, ALI Nr 2006:18

Rydén, L. *Diskursiva arbetsmiljörisker*, AFA Försäkring, 2013

Rück C. *Olyckliga i paradiset : varför mår vi dåligt när allt är så bra?* Inbunden, Svenska, 2020

Sandblad B, Gulliksen J, Lantz A, Walldius Å och Åborg C, *Digitaliseringen och arbetsmiljön*, Studentlitteratur, 2018

Schwartz, B. *Valfrihetens tyranni: En bok om konsten att välja*. Prisma, 2004

Svendsen L. *Work*, Routledge 2015

Södergren B, *Ett kunskapsperspektiv på organisation och ledarskap: Studier om kunskapsprocesser och kunskapsorienterat ledarskap för innovation och förnyelse. Lärdomar från ett forskningsprojekt*. Uppsala, Uppsala universitet, Företagsekonomiska institutionen 2008a

Waddel, G. & Burtom, K. *Is work good for your health and well-being?*
London: Department for Work and Pensions, 2006

Von Hippel W. *The Social Leap*, Harper Wave 2018

Samtida tendenser inom arbetsmiljöområdet

Skriften belyser den historiska utvecklingen och samtida tendenser inom arbetsmiljöområdet beträffande kommuner och regioner. En utgångspunkt är att när vi får perspektiv på det senaste århundradets utveckling inom arbetslivet underlättas förståelse för dagens arbetsmiljöutmaningar. Valfärdssystemen står inför utmaningar med kompetensförsörjning och ökande kostnader som följd av demografiska förändringar. Mot denna bakgrund berör skriften frågor om digitaliseringen, upp- och nedgångar i sjukskrivningssituationen samt den inverkan de pågående demografiska förändringarna har på kommuner och regioner. Dessa faktorer har sammantaget en omfattande inverkan på arbetsmiljön. Skriften innehåller även en bilaga med förslag på definitioner av några arbetsmiljörelaterade begrepp.

Upplysningar om innehållet
Gunnar Sundqvist, gunnar.sundqvist@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2022
ISBN: 978-91-8047-003-2