

”Snöhögen av arbetsuppgifter smälter aldrig”

SRAT:s undersökning av
organisatorisk och social arbetsmiljö
2022



SRAT

Oroande obalans i samhällsviktiga professioner

Du som är medlem i SRAT har med stor sannolikhet ett mycket roligt och utvecklande jobb som du är stolt över. Vi organiserar samhällsviktiga yrken och professioner som kräver hög kompetens. Dessutom är jobbet ofta kryddat med ett personligt engagemang och stort ansvar.

Men jag är oroad över att våra medlemmar inte alltid har möjlighet till ett långt och hållbart arbetsliv. Våra medlemmars organisatoriska och sociala arbetsmiljö är viktig och därför har SRAT tagit fram denna rapport.

Många saker som kommer fram i vår medlemsenkät är minst sagt alarmerande. Nästan fyrtio procent saknar ork för andra aktiviteter efter arbetsdagens slut. Runt en fjärdedel hinner inte utföra sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. Hälften av alla svaranden har svårt att få stöd av chef med prioriteringar vid arbetstoppar.

Jag vill uppmana arbetsgivare att ta dessa varningssignaler på stort allvar och att agera. Det måste finnas tillräckliga möjligheter till återhämtning under arbetsdagen och mellan arbetspassen. Dessutom måste det finnas en tillräcklig grundbemanning och en väl anpassad organisering av arbetsuppgifterna. Det måste råda balans mellan krav och resurser i verksamheten.

Inget jobb är så roligt eller betydelsefullt att det är värt att riskera hälsan för. Det är helt centralt att arbetsmiljön är god. Vi strävar efter bättre förutsättningar i medlemmarnas arbetsvardag - varje dag - tills målet om en hållbar arbetsmiljö är nått.

Magnus Nordström, förbundsordförande, SRAT

Sammanfattning

Vi genomförde en enkät som undersöker den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i alla de verksamheter där våra medlemmar arbetar. Enkäten skickades ut under våren 2022 till 15 942 medlemmar varav 4 818 svarade, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 30,2 procent.

SRAT sätter arbetsmiljöfrågor högt på dagordningen. SRAT vill att arbetsgivare arbetar förebyggande med hälsofrämjande insatser och arbetar tillsammans med våra lokala företrädare för en hållbar arbetsmiljö. Makthavare måste vidta åtgärder som underlättar för arbetsgivare att leva upp till sitt arbetsmiljöansvar.

Vår undersökning visar att alltför många, 25 procent, inte anser att de har en rimlig arbetsbelastning. Lika hög andel svarar att de inte hinner med arbetsuppgifterna inom den normala arbetsdagen. I frisvaren vittnar många om underbemanning eller på att arbetsgivaren är dålig på att organisera arbetet så att arbetsuppgifterna hinns med. Bristen på kollegor leder till stressiga arbetsdagar och hög arbetsbelastning.

Bara en dryg tredjedel av de svarande har kunnat ta paus varje dag och 47 procent svarar att de haft paus de flesta arbetsdagar. Tre procent av de svarande säger att de aldrig kunnat ta paus.

SRAT tycker att det är positivt att en överhängande majoritet, 83 procent, känner att de kan lägga arbetet åt sidan på sin fritid varje dag eller de flesta dagar. Det är viktigt att fritiden inte upptas av tankar på jobbet. Men det är också bekymmersamt att hela 16 procent sällan kan lägga arbetet åt sidan på ledig tid. På frågan om medlemmar har ork kvar att göra andra saker efter arbetsdagens slut svarar över en tredjedel att de sällan har ork efter arbetsdagen. Det är en varnings-signal för både individer och arbetsgivare.

En viktig förutsättning för en hållbar organisatorisk och social arbetsmiljö är att medarbetare har närvarande chefer och arbetsledare med tillräckliga förutsättningar att leda och fördela arbetet. I frisvaren beskriver många svarande att de arbetar mycket självständigt och gör sina egna prioriteringar. Men många vittnar om frånvarande chefer eller om oklar styrning. Drygt hälften av medlemmarna svarar att de har stöd av sin chef att prioritera vid arbetstoppar.

SRAT ger råd, företräder enskilda medlemmar och utbildar fackligt förtroendevalda i arbetsmiljöfrågor. Vi uppmanar arbetsgivare att ta till sig den här rapporten och att ta sitt ansvar för att säkerställa en hållbar balans mellan verksamhetens krav och resurser. När det saknas kollegor och arbetsbelastningen är för hög blir det svårt för våra medlemmar att leva upp till yrkesetik, säkerhets- och legitimationskrav.

Möjliggör ett långt och hållbart arbetsliv

Ett långt och hållbart arbetsliv är en av SRAT:s fyra prioriterade frågor de kommande åren. Våra medlemmar jobbar med att skydda, hjälpa, vårda, vägleda, utveckla och ge service i samhället. Vi verkar i många branscher och professioner med vitt skilda arbetsmiljömässiga utmaningar. Men oavsett var man arbetar måste alla ha ett hållbart arbetsliv under hela yrkeskarriären. Lagar och kollektivavtal slår fast att arbetsbelastningen måste göra det möjligt att individer ska kunna arbeta hela livet utan att riskera arbetsrelaterad ohälsa.

Varför en arbetsmiljöenkät?

Vi ville ta reda på mer om hur SRAT:s medlemmar upplever sin arbetsbelastning och sina möjligheter till återhämtning i arbetet. Därför genomförde vi en medlemsenkät som undersöker den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i alla de verksamheter där våra medlemmar arbetar. Syftet är att ha ett underlag i det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet som SRAT bedriver centralt och lokalt. Denna rapport kommer att användas i vårt fortsatta arbete för att förebygga ohälsa eller sjukskrivningar på grund av arbetet.

Vår enkät skickades ut under våren 2022 till 15 942 medlemmar varav 4 818 svarade. Det innebär en svarsfrekvens på 30,2 procent. Av de svarande är 75 procent kvinnor, 24 procent män och en procent har svarat "annat" eller inte velat svara på frågan om könstillhörighet.

Hur jobbar SRAT med arbetsmiljö?

SRAT sätter arbetsmiljöfrågor högt på dagordningen. Vi ger medlemmar råd och stöd i arbetsmiljöfrågor och företräder enskilda medlemmar som har blivit drabbade av ohälsa på grund av sitt arbete. God arbetsmiljö är en förutsättning för högkvalitativ vård, bra service, hög säkerhet och en god kvalitet i alla samhällsviktiga verksamheter där våra medlemmar arbetar.

Vi vill understryka att arbetsmiljöarbete måste drivas systematiskt och kontinuerligt med förebyggande och hälsofrämjande insatser. SRAT driver på för att arbetsgivare ser till att anställdas arbetsbelastning är rimlig och att individer får tillräcklig fysisk och psykisk återhämtning. Vi samarbetar nationellt med en mängd olika aktörer på arbetsmiljöområdet. En viktig målsättning är att anställda ska ha en hållbar balans mellan krav och resurser.

SRAT vill:

- att makthavare vidtar åtgärder som underlättar för arbetsgivare att leva upp till sitt arbetsmiljöansvar
- att arbetsgivare i alla verksamheter där våra medlemmar arbetar vidtar åtgärder för tillräcklig återhämtning. Anställda måste få pauser under arbetsdagen och tillräckligt med vila mellan arbetspassen.
- att SRAT:s lokala företrädare och arbetsgivare arbetar gemensamt för en hållbar arbetsmiljö där anställda orkar arbeta med god hälsa hela yrkeslivet
- att arbetsgivare arbetar förebyggande med hälsofrämjande insatser
- att Arbetsmiljöverket förtydligar skyddsombudens roll och förbättrar regelverket för samverkan i lokalt arbetsmiljöarbete.

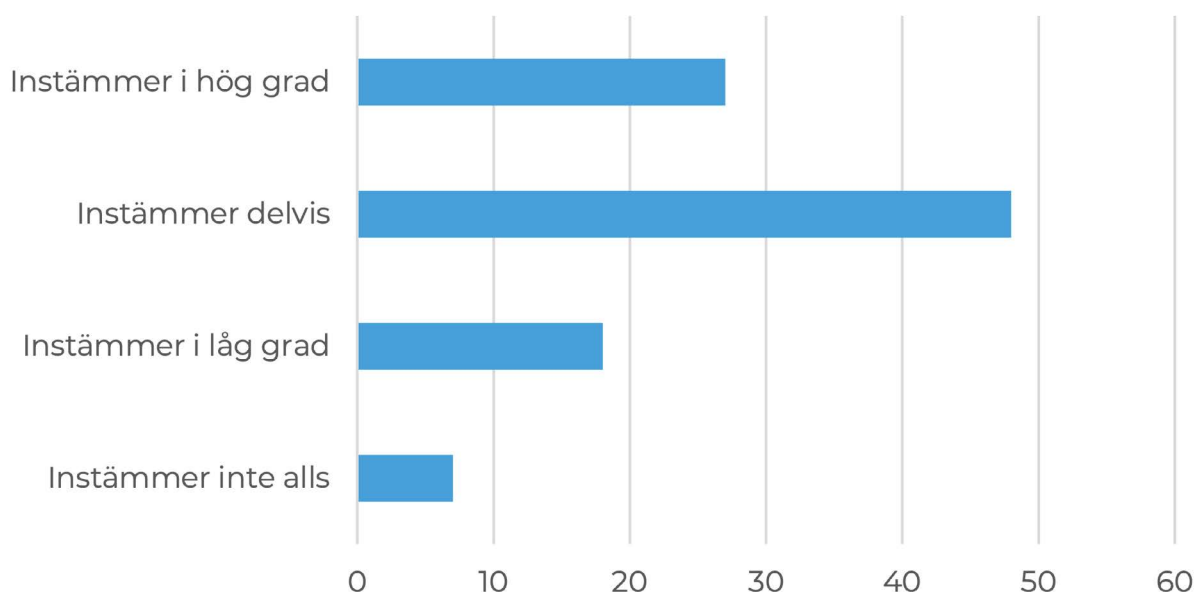
Alltför många har en orimlig arbetsbelastning

Hur anställda upplever sin arbetsbelastning är ett viktigt mått på om arbetsmiljön är hållbar eller riskerar att leda till ohälsa. På de flesta arbetsplatser förekommer arbetstoppar eller perioder då arbetsbelastningen är hög. Men det behöver inte vara något ohälsosamt. Arbetsmiljön kan ändå vara hållbar om det är möjligt att arbeta i lägre tempo mellan de arbetsintensiva perioderna eller om det finns tillräckliga möjligheter till återhämtning för den enskilde. Om arbetsbelastningen däremot ständigt är alltför hög är risken för ohälsa hög.

Vi ville ta reda på hur anställda upplever sin arbetsbelastning och om det går att hinna med arbetsuppgifterna utan att jobba över. Medlemmarna fick ta ställning till påståendet "min arbetsbelastning är rimlig". Här instämmer 27 procent i hög grad och 48 procent instämmer delvis. Det är oroväckande att så många som 18 procent av de svarande instämmer i låg grad och 7 procent inte alls instämmer. Det tyder på en konstant hög arbetsbelastning som riskerar att gå ut över de anställdas hälsa.

Hög arbetsbelastning är idag den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär utöver besvär som orsakats av en olyckshändelse på svensk arbetsmarknad. Detta gäller oavsett kön, ålder, inkomst, sektor, utbildning eller anställningsform. Men besvär på grund av hög arbetsbelastning upplevs i särskilt hög utsträckning av bland annat kvinnor som arbetar inom kommun och region*.

Min arbetsbelastning är rimlig



När vi undersöker om det går att hinna med arbetsuppgifterna inom en normalarbetsdag är mönstret detsamma. En fjärdedel, 25 procent, uppger att de sällan eller aldrig hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid. Majoriteten, 62 procent, svarar att de hinner med sina arbetsuppgifter de flesta dagar och 13 procent hinner med arbetsuppgifterna varje dag.

I frisvaren återkommer många likartade berättelser, trots att SRAT:s medlemmar jobbar på vitt skilda arbetsplatser och i olika branscher. Våldigt många vittnar om brist på kollegor eller underbemanning. Vi fick in otaliga beskrivningar av att verksamheten haltar så fort någon kollega är sjuk eller föräldradig. Personalbristen leder till stressiga arbetsdagar och hög arbetsbelastning. En person skriver: "Jag har för hög arbetsbelastning vissa perioder när mina kollegor har varit sjuka mycket. När alla är friska hinner jag med allt."

En typisk beskrivning är också att arbetsbelastningen är ojämn. I en del branscher arbetar medlemmarna skift och efter en händelsestyrd verksamhet där man lämnar över arbetsuppgifter till nästa skift. Andra medlemmar arbetar i verksamheter där man på förhand kan veta när arbetstopparna kommer. Trots detta finns inte alltid en beredskap eller planering inför att klara av de arbetsintensiva perioderna. Flera svaranden pekar på att arbetsgivare är dåliga på att organisera arbetet så att arbetsuppgifterna hinns med. Här är två exempel från frisvaren:

"Under arbetstopparna, 5-6 veckor på våren och 5-6 veckor på hösten, får vi inte några extraresurser trots att arbetsgivaren i förväg vet när dessa toppar kommer att vara."

"Schemat läggs systematiskt så att man är tvungen att använda fritiden för att utföra arbetsuppgifterna."

Administration upplevs stjäla mycket av arbetstiden för många. De som arbetar i vårdyrken vittnar om att journalföringen är svår att hinna med eller något som man behöver arbeta övertid för att hinna med. Det är också många som pekar på att de hinner arbeta med det mest akuta medan utvecklingsarbete eller mer långsiktiga arbetsuppgifter får prioriteras bort.

Vi hör också många berätta om brister i ledning och styrning, eller att arbetsuppgifterna är otydliga och spretiga. Resursbristen beskrivs genomgående som ett problem. Då blir också förväntningarna orimliga på den enskilde arbetstagaren. Några svarande skriver:

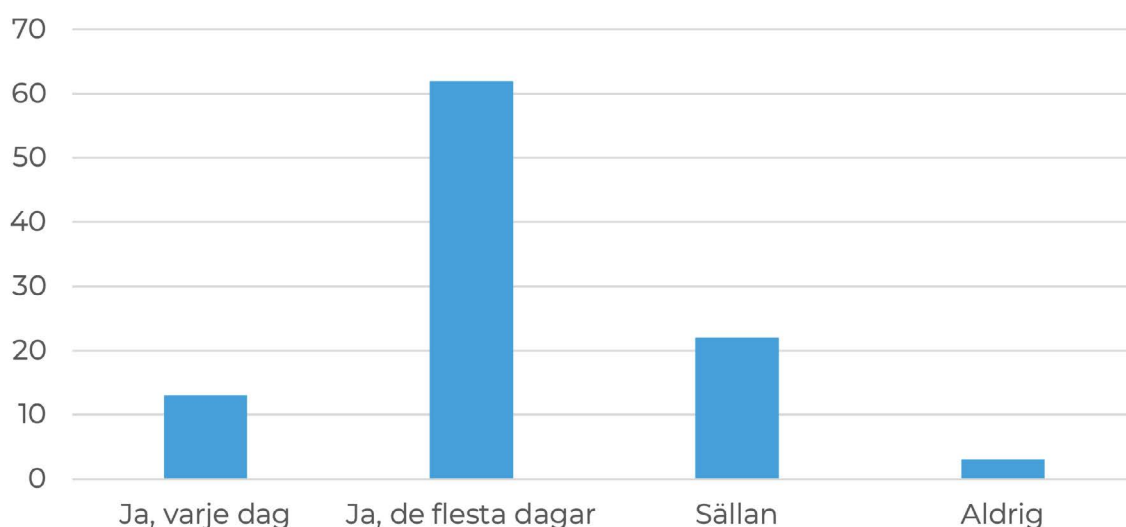
"(...) snöhögen av arbetsuppgifter smälter aldrig pga resursbrist"

"Arbetsuppgifterna är otroligt spretiga. Gör ofta sådant som annan profession (med lägre utbildningsnivå) skulle kunna göra. Bär med mig stressen hem, att aldrig hinna klart..."

"Vi har en extremt ojämn belastning på vår enhet. Beroende på en obefintlig styrning och otydliga uppdrag"

"En chimär att kunna följa alla företagets förväntningar. Man får blunda hårt och gasa på eftersom man skulle behöva både klona sig och låsa dörren för kunderna för att ha en chans."

Jag hinner med mina arbetsuppgifter under min normala arbetstid



Pauser hinns inte alltid med eller prioriteras bort

Pauser på jobbet är viktiga för en stunds återhämtning under arbetsdagen. En paus sker på betald arbetstid och innebär oftast att man måste stanna på arbetsplatsen. När arbetsmiljön är god är det möjligt för anställda att sätta sig ner, äta en frukt eller ta en kopp kaffe med jobbkompisarna. Det är viktigt att tänka in möjligheterna till pauser och raster när arbetspass och schemaläggning planeras. Chefer och arbetsledare har ett ansvar för att se till att det råder balans och att anställda kan få återhämtning under arbetstid. Det måste finnas en sund pauskultur, där man inte hoppar över raster och där det är möjligt att koppla bort arbetet när det är paus eller rast.

Vi frågade om det har varit möjligt för anställda att ta pauser under arbetsdagar som är längre än sex timmar. Hela 22 procent av de svarande uppger att de sällan eller aldrig har kunnat ta en paus under det senaste året. Bara en dryg tredjedel, 32 procent, har kunnat ta paus varje dag och 47 procent svarar att de haft paus de flesta arbetsdagar. Tre procent av de svarande säger att de aldrig kunnat ta paus.

Vår undersökning fångar inte i vilken utsträckning arbetsgivare möjliggör pauser i arbetet. Vi har inte heller ställt några följdfrågor kring vad medlemmar tycker är viktigt när det gäller återhämtning i arbetet.

Behovet av pauser är individuellt och vi är olika när det gäller vad som ger oss bäst återhämtning. Men i den mängd av frisvar vi fått in framgår tydligt hur pressad arbetsvardagen ser ut för många.

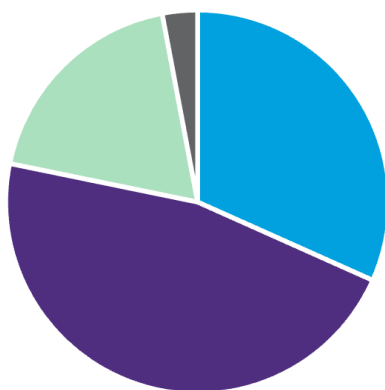
Många av våra medlemmar beskriver att pauser utöver den obetalda lunchen sällan är något som hinns med. Dessutom beskriver anställda att man får dåligt samvete under pauser, eftersom verksamheten är pressad och man riskerar att halka efter med arbetsuppgifter. Ett stort antal frisvar handlar om pauser och mat ofta bara tas vid datorn. Så här svarar några:

"Kaffe dricks vid skrivbordet framför datorn. Inga gemensamma pauser där man går ifrån och pausar"

"Korta pauser, men ibland är det svårt att t ex hinna gå på toaletten."

Vi läser också en del goda exempel i frisvaren. Några beskriver att deras arbetsgivare har prioriterat frågan om återhämtning, genom att till exempel schemalägga pauser och tid för friskvård på arbetstid. Det är också många medlemmar som säger att de har möjlighet att ta paus, men att de prioriterar bort rasten trots att de vet att det är viktigt. En del svarande beskriver att de först efter sjukskrivning på grund av stress insett hur viktigt det är att ta pauser i arbetet.

Det senaste året har jag kunnat ta pauser under de arbetsdagar då jag arbetat sex timmar eller mer



■ Ja, varje dag 32 % ■ Ja, de flesta dagar 47 % ■ Sällan 19 % ■ Aldrig 3 % ■

För många har obalans mellan arbete och fritid

För att bibehålla hälsan är det viktigt att anställda har ork och energi kvar när arbetsdagen är slut. Det är viktigt att det råder balans mellan arbete och fritid, så att inte också fritiden upptas av tankar på jobbet.

Vi frågade om medlemmar kan lägga arbetet åt sidan på sin fritid. Det är positivt att en överhängande majoritet, 83 procent, känner att de kan lägga jobbet åt sidan varje dag eller de flesta dagar. Mer bekymmersamt är det att hela 16 procent sällan kan lägga arbetet åt sidan på ledig tid och att en procent (64 personer) aldrig kan göra det.

Vi frågade också medlemmarna om de känner att de har ork kvar att göra andra saker efter arbetsdagens slut. En majoritet av medlemmarna har ork kvar när de går från jobbet. Av de svarande säger 10 procent att de har ork varje dag att göra andra saker efter arbetet varje dag och 62 procent svarar att de har ork de flesta dagar. Men över en tredjedel, 34 procent, svarar alarmerande nog att de sällan har ork efter arbetsdagen. Det är också tre procent som aldrig har ork att göra andra saker efter jobbet. Det är en varningssignal för både individ och arbetsgivare. När det inte finns någon energi kvar efter jobbet har tempot varit för högt eller återhämtningen varit för liten under alltför många arbetsdagar.

I frisvaren beskriver många stresssymptom som huvudvärk, sömnsvårigheter, magont eller total brist på energi. Här är några exempel:

"Orkeslös ofta. Blir som en zombie när jag bara ligger i soffan för att få återhämtning."

"All min energi går åt för att orka med och jobba. All min fritid går åt till att försöka återhämta mig så jag orkar jobba."

"Vi jobbar 12,5 timmar dag eller natt. Så det blir sängen när jag kommer hem mellan passen"
Många beskriver hur de aktivt anstränger sig för att få återhämtning eller en bra balans mellan jobb och fritid. Träning är något som får många att må bra eller umgänge med familj och vänner. En del beskriver att jobbet finns med på fritiden, men att det mest beror på ett stort personligt engagemang i arbetet. Här är fler röster från frisvaren:

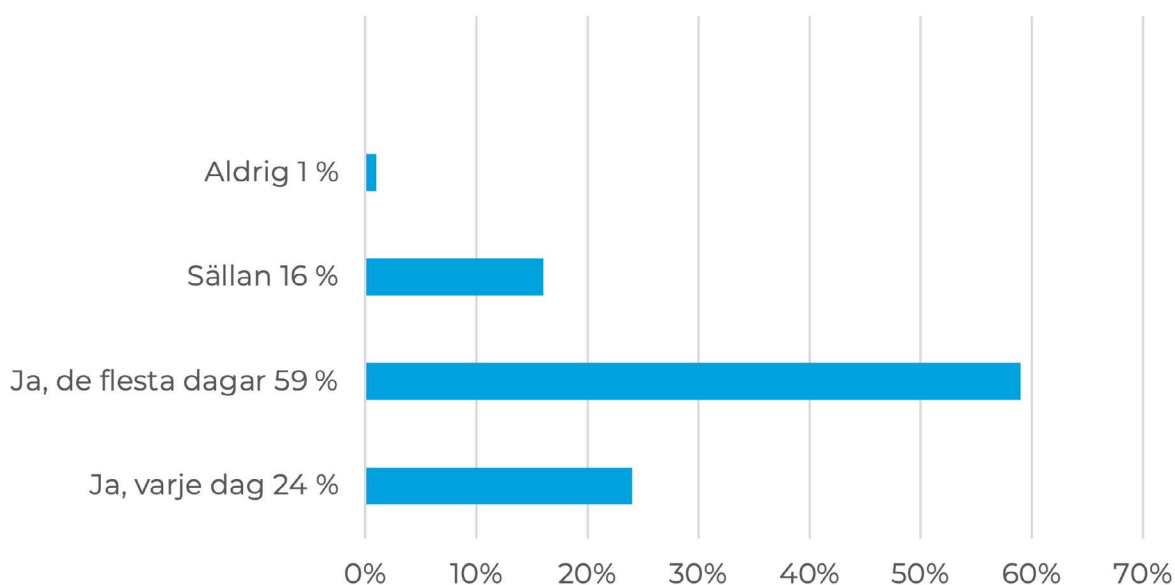
"Arbetar aktivt med en balans mellan arbete o fritid, tycker det är viktigt och ett ansvar att hämta energi och visa mitt team att det är så vi jobbar"

"Jag lägger mkt tid på fysisk träning gör att orka med det hårda arbetstempot"

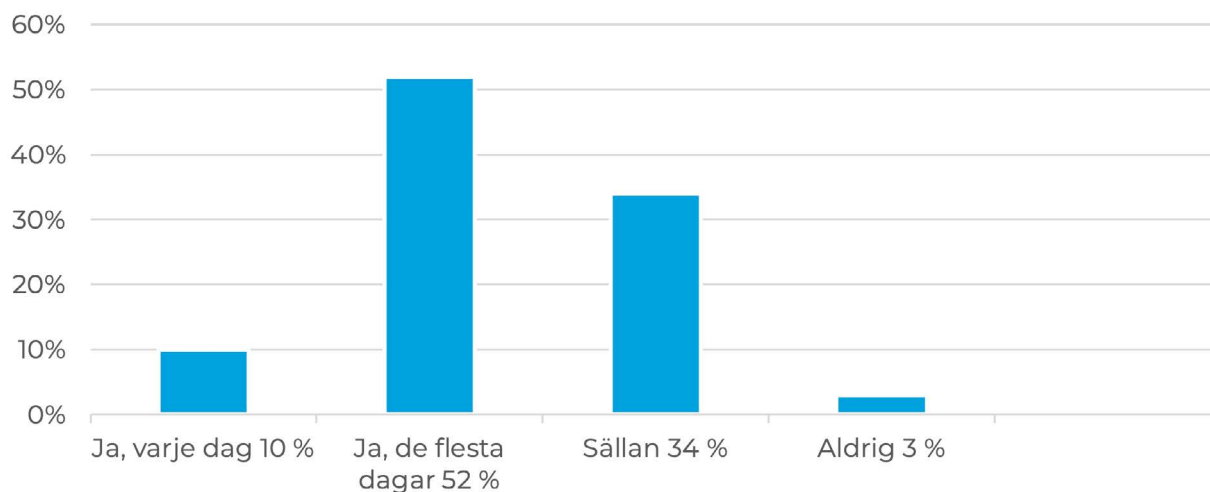
"Kan lägga arbetet åt sidan, men väljer att ibland tänka på jobbet även utanför arbetet då arbetet engagerar mig. Det tar dock aldrig mer energi än jag tillåter det utanför arbetstid."

Skiftarbete eller nattarbete är något som många menar sliter extra hårt på både kropp och själ. För en del har lösningen på en tuff arbetssituation varit att arbeta deltid för att orka. Flera svarande menar att de fått en bättre arbetssituation genom att kunna arbeta mer hemma under pandemin. Några arbetar förtroendearbetstid och beskriver att det gör det enklare att själv styra när arbetsuppgifter ska utföras.

Jag kan lägga arbetet åt sidan på min fritid



Jag har ork att göra andra saker efter arbetsdagens slut



Många arbetar som självständiga experter

Många svarande arbetar mycket självständigt och gör sina egna prioriteringar. Arbetsuppgifterna är något man själv kan planera, lägga upp och utföra efter en egen prioritering och personligt arbetssätt. En del har en sådan expertroll så att chefen har små möjligheter att sätta sig in i och överblicka arbetsuppgifterna. En del svarande är sin egen chef eller har eget chefsansvar.

Men många vittnar om frånvarande chefer som har alltför liten insyn i arbetet. Det gäller inte minst för de som arbetar natt, som säger att de sällan träffar sin chef. En hel del svarande vittnar om täta chefsbyten eller en oklar styrning. Det är rörigt i organisationen och ingen känner till vem som ansvarar för vad. Några exempel på svar:

"Jag måste prioritera själv i hög grad eftersom min chef inte har min specifika yrkeskompetens."

"Chefen verkar vara helt frånvarande."

"Det råder stor förvirring mellan de närmaste cheferna. De verkar inte ha klarat ut vem som ska göra vad."

Varierande stöd av chefer vid arbetstoppar

SRAT vill understryka hur viktiga chefers förutsättningar och ledarskapet är för att bidra till en hälsosam arbetsmiljö. Forskning pekar på att verksamheter gör åtgärder på individnivå trots att det finns en medvetenhet om att det finns organisatoriska problem. Det kan till exempel handla om att man behöver förändra bemanningen under tidpunkter med hög belastning, förändra hur arbetsgrupper sätts ihop och arbetar tillsammans, eller att säkerställa administrativt stöd till verksamhetsnära chefer. Chefer behöver sätta in tidiga åtgärder som gärna får vara organisatoriska.

Då finns det bättre förutsättningar för att medarbetare ska få bibehålla en god hälsa*.

Vi har inte gjort någon ingående undersökning av förutsättningarna för chefs- och ledarskap. Men de svarande fick ta ställning till påståendet att "min närmaste chef hjälper mig att prioritera vid arbetstoppar". Här instämmer 17 procent i hög grad i påståendet och över en tredjedel, 34 procent, instämmer delvis. Men hälften av de som svarat har inte stöd av sin närmaste chef vid arbetsintensiva perioder. Det är 27 procent av de svarade som "instämmer i låg grad" eller "inte alls" i att de har stöd av chef vid arbetstoppar.

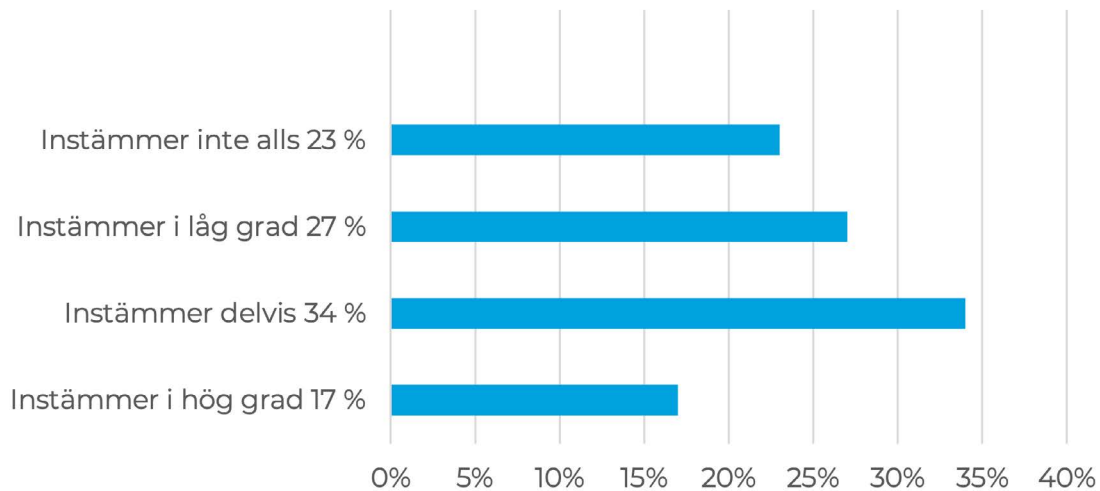
Av frivaren framgår inte bara det som är problematiskt när det gäller ledarskapet utan också det som rullar på bra. En stor andel av de svarande tycker att det fungerar bra att självständigt göra prioriteringar. Grundproblemet på många arbetsplatser är snarare att resurserna är för små. Därför blir det ständigt en hög arbetsbelastning snarare än tillfälliga arbetstoppar. En del lyfter fram att deras chefer också har för mycket att göra, men att de ändå gör vad de kan för att minska stressen vid arbetsintensiva perioder:

"Min chef har mycket med sitt. Då hon kan och har möjlighet så byter hon om och hjälper till i vården. Hon är toppen!!"

"Alltid jag som tar initiativ till dialog och ger förslag på lösningar. Men får i regel bra gehör"

Medarbetare behöver ha närvarande chefer och arbetsledare med tillräckliga förutsättningar att leda och fördela arbetet. Det är en särskilt svår utmaning att leda de experter och högkvalificerade professioner som SRAT organiserar.

Min närmaste chef hjälper mig att prioritera arbetet vid arbetstoppar



Hållbar arbetsmiljö påverkar verksamheten positivt

Hållbar arbetsmiljö i de branscher där SRAT:s medlemmar arbetar är inte bara viktigt för varje enskild anställd. Om arbetsmiljön för våra medlemmar har brister kan det få stora negativa följdverkningar för allmänheten och vårt samhälle.

Våra professioner har vitt skilda ansvarsområden och jobbar på en stor mängd olika arbetsplatser. Arbetsmiljöutmaningarna ser olika ut i olika yrkesområden. Men den här rapporten visar på oroväckande tendenser – alltför många får inte tillräckligt med återhämtning under arbetsdagen vilket riskerar att gå ut över hälsan. Att över en tredjedel sällan har ork efter arbetsdagen är väldigt problematiskt och det är en varningssignal till arbetsgivare från norr till söder. Många i vår undersökning vittnar om stressymptom eller berättar om att de redan varit sjukskrivna av arbetsrelaterade orsaker.

SRAT uppmanar arbetsgivare att ta till sig den här rapporten och att ta sitt ansvar för att säkerställa en hållbar balans mellan verksamhetens krav och resurser. När det saknas kollegor och arbetsbelastningen är för hög blir det svårt för våra medlemmar att leva upp till yrkesetik, säkerhets- och legitimitetskrav.

Hur jobbar SRAT vidare med resultaten?

SRAT arbetar för att lokala och centrala kollektivavtal stöder och skapar förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv. Vi vill se till att det finns förutsättningar att arbeta förebyggande och med friskfaktorer för att ohälsa på grund av arbetet inte ska fortsätta att öka i samhället.

Det är en mängd olika saker som måste finnas på plats. Ledarskapet är centralt för arbetsmiljön och chefer måste ha förutsättningar och rätt kunskaper för att kunna främja medarbetares hälsa. SRAT, och våra 25 professionsföreningar, kommer att påverka och uppmärksamma politiker både nationellt och lokalt för att alla medlemmar ska ha möjlighet till hälsofrämjande återhämtning.

SRAT arbetar med att:

- ge råd, stöd och företräda enskilda medlemmar i arbetsmiljöfrågor
- samverka nationellt med makthavare och andra intressenter för att påverka i arbetsmiljöfrågor
- påverka och uppmärksammar politiker och myndigheter om SRAT-medlemmars arbetsmiljö och villkor
- utbilda fackligt förtroendevalda så att de aktivt kan bidra i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

SRAT är fackförbundet för akademiker
i samhällsberande professioner.

Vi finns på hela arbetsmarknaden då
vi har många professionsgrupper i vår
medlemskår. Vilket innebär en
mångfald och flexibilitet.

SRAT

Box 1419, 111 84 Stockholm
08-442 44 60 | kansli@srat.se | srat.se