



Från riskfaktorer till friskfaktorer

– Vilka är de sjukskrivna tjänstemännen, varför har de blivit sjuka och vad kan vi göra åt det?

Författare

TCO Mikael Dubois
mikael.dubois@tco.se

Förord

Sjukskrivningarna har historiskt varierat mycket i Sverige. I början av 2000-talet var sjukfrånvaron mycket hög, för att sedan nå historiskt låga nivåer runt 2010. Sedan dess har sjukfrånvaron ökat igen samtidigt som psykisk ohälsa har kommit att bli den främsta sjukskrivningsorsaken. För TCO är det mycket viktigt att så långt det är möjligt förhindra att sjukskrivning uppstår. Eftersom många sjukskrivningar är mer eller mindre orsakade av arbetsrelaterade faktorer sätter detta arbetsmiljön i fokus – och sambanden mellan arbetets och arbetsplatsens utformning och ohälsa.

Den här rapporten fokuserar på långtidssjukskrivna tjänstemän: vilka de är och hur deras arbetssituation har varit tiden innan sjukskrivningen. Resultaten i rapporten visar att de långtidssjukskrivna tjänstemännen tiden innan de blir sjukskrivna möter flera faktorer i sitt arbete som innebär en förhöjd risk för ohälsa. För TCO är det centralt att riskfaktorer blir till friskfaktorer – som i stället innebär en minskad risk för ohälsa och sjukskrivning.

Genom att lyfta fram områden där det behövs åtgärder och förbättringar och hur riskfaktorer kan bli friskfaktorer bidrar rapporten till TCO:s och TCO-förbundens arbete för att förbättra arbetsmiljön och motverka att tjänstemännen blir sjukskrivna. Sverige behöver tjänstemännen.



Therese Svanström
Ordförande i TCO



Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	6
Inledning	7
Sjukfrånvaron har varierat över tid	7
Friskfaktorer och riskfaktorer	7
Rapporten bygger på enkätundersökning bland sjukskrivna tjänstemän	8
Vilka är de långtidssjukskrivna tjänstemännen?	9
Tjänstemännen är en heterogen grupp	9
Kvinnor är överrepresenterade	10
Tjänstemän inom offentlig sektor är överrepresenterade	10
De flesta är tillsvidareanställda och heltidsarbetande	11
Många sjukskrivna för psykisk ohälsa	12
De flesta är sjukskrivna på heltid	13
Facklig representation och systematiskt arbetsmiljöarbete på de sjukskrivnas arbetsplatser	14
Större andel sjukskrivna tjänstemän inom privat sektor saknar skyddsombud på arbetsplatsen	14
Omkring hälften av tjänstemännen arbetade på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete	15
Varför blir tjänstemännen sjukskrivna?	18
Friskfaktorer och riskfaktorer tiden innan sjukskrivningen	18
Arbetsbelastning	19
Inflytande	21
Fysiskt trötthet	24
Sömnbesvär	26
Stöd och uppmuntran från chefer	28
Hot och kränkande särbehandling	29
Sjuknärvaro	31
Företagshälsovård	33
Många har blivit sjukskrivna på grund av sitt arbete	35
Från riskfaktorer till friskfaktorer – förslag för det framtida arbetslivet	36
Sammanfattning och slutsatser	36
God arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete främjar friskfaktorer	36
God arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete främjar jämställdheten i arbetslivet	37
TCO:s förslag för framtiden	37
1. Koppla sanktioner till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö	37
2. Slå vakt om skyddsombudens roll och det systematiska arbetsmiljöarbetet	37
3. Inför hälsobokslut i offentligt finansierade verksamheter	38
4. Inför en lag mot trakasserier i arbetslivet	38
5. Utveckla den kognitiva arbetsmiljön	38
Referenser	39

Sammanfattning

I fokus för denna rapport står långtidssjukskrivna tjänstemän som har varit sjukskrivna i minst 90 dagar. Rapporten bygger på en enkätundersökning riktad till långtidssjukskrivna tjänstemän som TCO lät SCB utföra våren 2020. Resultaten visar att de långtidssjukskrivna tjänstemännen är en relativt heterogen grupp som består av både manliga och kvinnliga tjänstemän som har arbetat inom olika sektorer. Samtidigt finns det en överrepresentation av kvinnliga tjänstemän och tjänstemän som arbetat i offentlig sektor. Psykisk ohälsa är den främsta sjukskrivningsorsaken.

En stor andel av de långtidssjukskrivna tjänstemännen har varit exponerade för så kallade riskfaktorer i sitt arbete tiden innan de blev sjukskrivna, det vill säga faktorer som ökar risken för ohälsa och sjukskrivning. Exempel på sådana faktorer är en hög arbetsbelastning, lågt inflytande över den egna arbetssituationen, att vara fysiskt uttröttad efter arbetet och bristande stöd från chefer.

I rapporten diskuteras också så kallade friskfaktorer som, i motsats till riskfaktorer, minskar risken för arbetsrelaterad ohälsa och sjukskrivning. Framför allt träder det systematiska arbetsmiljöarbetet fram som en viktig friskfaktor.

Rapporten bekräftar det samband mellan riskfaktorer och sjukskrivning som tidigare forskning har pekat på. TCO har flera förslag kring hur arbetsmiljön kan förbättras och hur riskfaktorer kan förvandlas till friskfaktorer. Framför allt är det centralt att arbeta för en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö och motverka en ohälsosam arbetsbelastning – inte minst inom offentlig sektor och välfärdsyrkena. I det arbetet är Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön en nyckelfaktor. Centralt är också att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Inledning

Sjukfrånvaron har varierat över tid

Sjukfrånvaron i Sverige har svängt kraftigt över tid. Efter en mycket hög sjukfrånvaro omkring 2003 gick den ned till historiskt sett mycket låga nivåer omkring 2010, för att därefter åter öka fram till 2016, varefter sjukfrånvaron sakta har börjat minska igen.¹ Samtidigt har andelen som blivit sjukskrivna på grund av psykiatriska diagnoser ökat kraftigt de senaste 15 åren. År 2006 var en psykiatrisk diagnos sjukskrivningsorsak för omkring 30 procent av de sjukskrivna, vilket kan jämföras med omkring 48 procent i januari 2020. Kvinnor är sjukskrivna i större utsträckning än män, och en högre andel kvinnor är också sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa.

Det finns olika förklaringar till variationer i sjukfrånvaron. I forskningen om hälsa, sjukfrånvaro och arbetsliv har samband mellan faktorer i arbetslivet och ohälsa ofta lyfts fram som förklaring till sjukfrånvaron. Många blir sjuka på grund av faktorer som helt eller delvis kan kopplas till arbetslivet, till den fysiska och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Det är därför motiverat att titta närmare på samband mellan arbetsmiljö och sjukfrånvaro.

Den här rapporten fokuserar på långtidssjukskrivna tjänstemän som varit sjukskrivna i minst 90 dagar. Rapporten försöker besvara följande frågor:

- Vilka är de långtidssjukskrivna tjänstemännen?
- Finns det samband mellan deras arbete och deras sjukskrivning?
- Med utgångspunkt från TCO:s förslag kring arbetsmiljö och det förebyggande arbetsmiljöarbetet: vad kan vi i så fall göra åt det?

Friskfaktorer och riskfaktorer

Diskussionen i den här rapporten utgår från begreppen friskfaktorer och riskfaktorer.

Friskfaktorer är sådant som främjar en god hälsa och tenderar att motverka ohälsa och sjukfrånvaro. Till exempel:

- kontroll över det egna arbetet
- en rimlig arbetsbelastning
- ett gott ledarskap som ger stöd i arbetet
- ett systematiskt arbetsmiljöarbete
- tillgång till företagshälsovård.

¹ Med undantag för den ökning som skett under 2020 och 2021 på grund av coronapandemin, som dock inte har påverkat sjukpenningtalet. Se också Försäkringskassan (2020): Socialförsäkringen i siffror 2020.

Risikfaktorer är sådant som innebär en förhöjd risk för ohälsa och sjukfrånvaro. Till exempel:

- höga krav tillsammans med låg kontroll i arbetet
- att vara utsatt för hot eller kränkande behandling
- att det saknas tillgång till företagshälsovård
- att det saknas ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen.²

Rapporten bygger på enkätundersökning bland sjukskrivna tjänstemän

Rapporten bygger på en enkätundersökning om sjukfrånvaro som TCO gav SCB i uppdrag att genomföra under våren 2020. Enkäten skickades till 7007 tjänstemän som varit sjukskrivna i sammanlagt minst 90 dagar under 2017. (Uppgifter om sjukskrivningar under senare år fanns inte tillgängliga för SCB när enkäten genomfördes.) Även om enkäten skickades till tjänstemän som varit sjukskrivna sammanlagt minst 90 dagar under 2017 ombads tjänstemännen när de svarade på frågorna utgå från den sjukperiod med en varaktighet på minst 90 dagar som påverkat dem mest mellan 2017 och 2019. 40 procent av tjänstemännen utgick från en sjukskrivning som påbörjades 2017, 26 procent utgick från en sjukskrivning som påbörjades 2016 och 23 procent från en sjukskrivning som påbörjades 2015 eller tidigare. Sammanlagt 10 procent av tjänstemännen utgick från en sjukskrivning som påbörjades 2018 eller 2019.

Av de 7007 tjänstemän som fick enkäten svarade 3 145 tjänstemän, vilket ger en svarsfrekvens på 44,9 procent. SCB har därefter viktat svaren så att de är representativa för hela populationen av tjänstemän som var sjukskrivna i minst 90 dagar 2017. Sammanlagt 77 121 tjänstemän varav 58 839 kvinnor och 18 282 män var sjukskrivna i sammanlagt minst 90 dagar under 2017.

Rapporten är delvis en upprepning av den undersökning TCO genomförde 2016 om hur tjänstemännen som varit sjukskrivna i minst 15 dagar uppfattar sjukförsäkringen och sjukskrivningsprocessen. Den undersökningen resulterade i rapporten Trampolin eller kvicksand? En rapport om hur tjänstemän upplever sjukförsäkringen och sjukskrivningsprocessen. Resultaten visade på en tydlig polarisering mellan tjänstemän som fick arbetsanpassning och rehabilitering och som kunde återgå till sitt arbete eller till annat arbete med bättre villkor, och tjänstemän som inte i lika hög utsträckning fick stöd att komma tillbaka till arbete och som fick sämre villkor efter sjukskrivningen. För de förra blev sjukförsäkringen en trampolin tillbaka till arbetet, medan den för de senare blev som kvicksand.³ Undersökningen 2016 och undersökningen som ligger till grund för föreliggande rapport är baserade på olika urval, och det är därför inte möjligt att dra slutsatser om utvecklingen över tid. Däremot är det möjligt att se om de långtidssjukskrivna tjänstemännen särskiljer sig från sjukskrivna tjänstemän i stort, eftersom urvalet till Trampolin eller kvicksand? till stor del bestod av tjänstemän som var sjukskrivna kortare tid än 90 dagar.

² TCO (2016): Friskt jobbat – allt att vinna! Tjänstemännens arbetsförhållanden, s. 10.

³ TCO (2016): Trampolin eller kvicksand? – En rapport om hur tjänstemännen uppfattar sjukförsäkringen och sjukskrivningsprocessen.

Vilka är de långtidssjukskrivna tjänstemännen?

Sammanfattning

- Tjänstemän inom offentlig sektor, och (därmed) kvinnliga tjänstemän, är kraftigt överrepresenterade bland de långtidssjukskrivna tjänstemännen. 76 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen var kvinnor och 57 procent arbetade inom offentlig sektor.
- Psykisk ohälsa är den främsta sjukskrivningsorsaken bland de långtidssjukskrivna tjänstemännen. Drygt hälften av tjänstemännen var sjukskrivna i en psykiatrisk diagnos.
- De flesta av de långtidssjukskrivna tjänstemännen arbetade på arbetsplatser där det fanns facklig representation och/eller skyddsombud. Förekomst av facklig representant och skyddsombud hade starkt positiv påverkan på om det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna.
- Kvinnliga tjänstemän arbetade i något högre utsträckning än manliga tjänstemän på arbetsplatser med facklig representation och skyddsombud när de blev sjukskrivna.
- Kvinnliga tjänstemän hade i lägre utsträckning än manliga tjänstemän tillgång till ett systematiskt arbetsmiljöarbete på sin arbetsplats när de blev sjukskrivna.

Tjänstemännen är en heterogen grupp

De långtidssjukskrivna tjänstemännen är en relativt heterogen grupp som kommer från olika delar av arbetsmarknaden och olika slags arbetsplatser med olika arbetsvillkor. Samtidigt är kvinnliga tjänstemän och tjänstemän som arbetat inom offentlig sektor överrepresenterade bland de långtidssjukskrivna tjänstemännen.

Tabell 1 visar hur de långtidssjukskrivna tjänstemännen fördelas utifrån kön, ålder och utbildningsnivå.

Tabell 1. Långtidssjukskrivna tjänstemän, fördelning utifrån kön, ålder och utbildningsnivå

		Antal	Procent
Kön	Man	18 282	24
	Kvinna	58 839	76
	Totalt	77 121	100
Ålder	27–39 år	15 320	20
	40–59 år	45 298	59
	60–67 år	16 503	21
Utbildning	Gymnasial eller lägre	25 097	33
	Eftergymnasial kortare än 3 år	15 378	20
	Eftergymnasial minst 3 år	36 646	47

Antalet är uppräknat av SCB för att motsvara hela undersökningspopulationen, som är tjänstemän som varit sjukskrivna i sammanlagt minst 90 dagar år 2017.

Kvinnor är överrepresenterade

Det finns en tydlig överrepresentation av kvinnor bland de långtidssjukskrivna tjänstemännen, både i förhållande till andelen kvinnor bland tjänstemän och i förhållande till andelen kvinnor av dem som varit sjukskrivna i minst 90 dagar i december 2017.⁴ Av de långtidssjukskrivna tjänstemännen är 76 procent kvinnor, vilket får anses vara en mycket hög andel med tanke på att andelen kvinnor av tjänstemännen år 2017 var 47 procent.⁵ Det kan också jämföras med att andelen kvinnor av dem som fick sjukpenning någon gång under 2017 var 64 procent och andelen män 36 procent.⁶ Bearbetning av Försäkringskassans statistik visar också att av de som varit sjukskrivna i minst 90 dagar i december 2017 var 67 procent kvinnor och 33 procent män.⁷

Tjänstemän inom offentlig sektor är överrepresenterade

Störst andel av de långtidssjukskrivna tjänstemännen, 57 procent, arbetade inom offentlig sektor när de blev sjukskrivna, fördelat på 29 procent i kommunal sektor och 14 procent vardera i regional och statlig sektor. 39 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen arbetade i privat sektor och 2 procent i ideell sektor när de blev sjukskrivna. Långtidssjukskrivna kvinnliga tjänstemän arbetade i högst utsträckning i kommunal och privat sektor, 34 respektive 33 procent. Sammanlagt arbetade 63 procent av de kvinnliga tjänstemännen inom offentlig sektor när de blev sjukskrivna. Långtidssjukskrivna manliga tjänstemän arbetade i högst utsträckning i privat och kommunal sektor, 58 respektive 16 procent. 3 procent av de långtidssjukskrivna kvinnliga tjänstemännen arbetade också i ideell sektor, jämfört med 1 procent av de manliga tjänstemännen.

Så är arbetskraften fördelad mellan sektorer

I kvartal 4 2017 arbetade 30 procent av den sammanlagda arbetskraften inom offentlig sektor (fördelat på 19 procent inom kommunal sektor, 6 procent inom landsting, 5 procent inom statlig sektor) och 68 procent arbetade inom privat sektor och 2 procent inom ideell sektor.⁸

2019 var 38 procent av tjänstemännen anställda inom offentlig sektor (fördelat på 20 procent inom kommunal sektor, 8 procent inom landsting/region och 10 procent inom statlig sektor), och 61 procent av tjänstemännen var anställda inom privat sektor.⁹

4 Andelen kvinnliga tjänstemän i den föreliggande undersökningen är dock i nivå med andelen kvinnor i TCO:s undersökning från 2016 som omfattade tjänstemän som varit sjukskrivna i minst 15 dagar, där andelen kvinnor var 74 procent. TCO (2016): Trampolin eller kvicksand?.

5 TCO: Tjänstemannabarometern som utgår från offentlig statistik från SCB. Excel-blad om sjukfrånvaro tabell 1 och 2.

6 Försäkringskassan: Socialförsäkringen i siffror 2018, s. 46.

7 Försäkringskassans statistik visar att 2017 12 var sammanlagt 84 008 kvinnor sjukskrivna i minst 90 dagar, och 41 540 män.

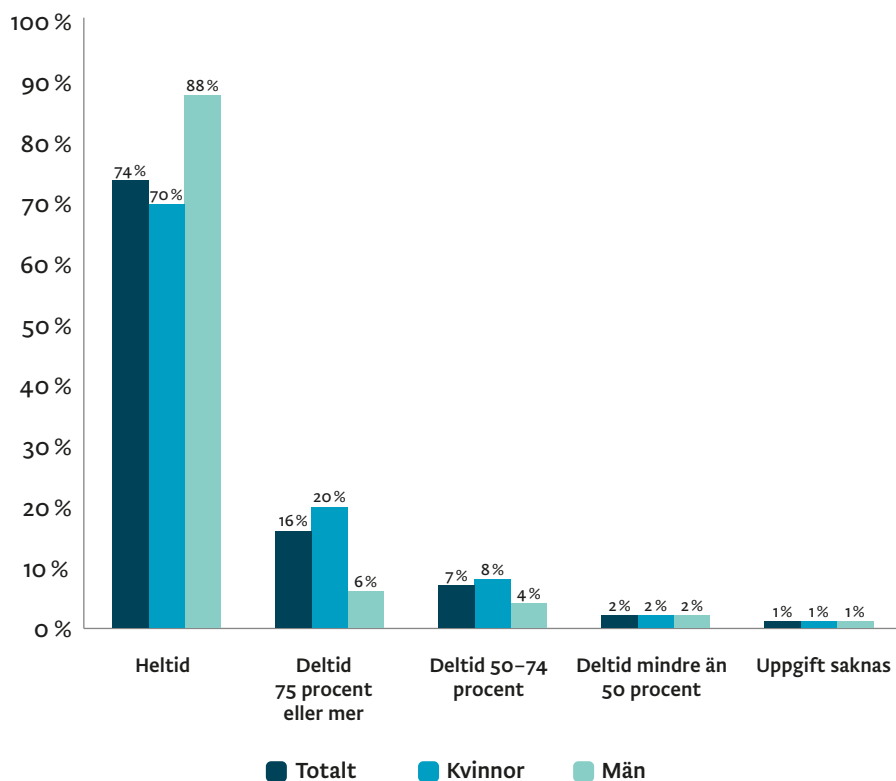
8 SCB: Sveriges officiella statistik – statistiska meddelanden: Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 4:e kvartalet 2017, s. 4

9 TCO: ekonomi och arbetsliv/statistik SCB/Tab1_PK/blad 5. Tjänstemän inklusive chefer.

De flesta är tillsvidareanställda och heltidsarbetande

Totalt 94 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen hade en tillsvidareanställning när de blev sjukskrivna, 95 procent av de kvinnliga och 90 procent av de manliga tjänstemännen. 1 procent av de långtidssjukskrivna kvinnliga tjänstemännen var egenföretagare och 4 procent av de manliga tjänstemännen. Diagram 1 visar tjänstemännens sysselsättningsgrad när de blev sjukskrivna.

Diagram 1. Sysselsättningsgrad vid sjukskrivningen.



Majoriteten, 74 procent, av de långtidssjukskrivna tjänstemännen arbetade heltid när de blev sjukskrivna. Manliga tjänstemän arbetade i högre utsträckning än kvinnliga tjänstemän heltid. Kvinnliga tjänstemän arbetade i högre utsträckning än manliga tjänstemän deltid på 75 procent eller mer.

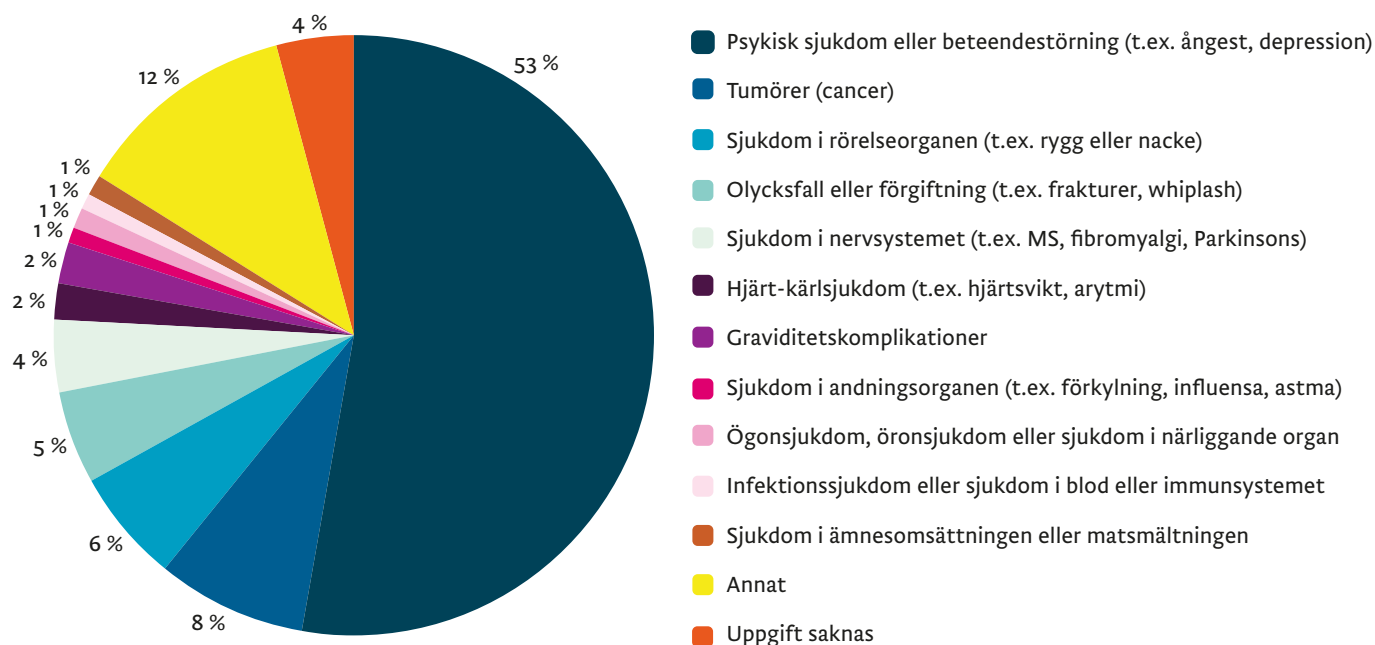
En analys utifrån yrke visar att deltidarbete på 75 procent eller mer var relativt vanligt inom yrken inom hälso- och sjukvården såsom bland läkare, medicinska specialister och sjuksköterskor, där 28-35 procent arbetade deltid vid sjukskrivningen. Även lärare arbetade i hög utsträckning deltid vid sjukskrivningen, 23 procent arbetade deltid 75 procent eller mer.

Många sjukskrivna för psykisk ohälsa

Över hälften av de långtidssjukskrivna tjänstemännen var sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa, totalt 53 procent. Kvinnliga tjänstemän var i något högre utsträckning än manliga tjänstemän sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Av de långtidssjukskrivna kvinnliga tjänstemännen var 54 procent sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa jämfört med 49 procent av de manliga tjänstemännen. Andra vanliga sjukskrivningsorsaker är tumörer (8 procent), sjukdomar i rörelseorganen (6 procent), olycksfall som benbrott (5 procent), och neurologiska sjukdomar som Parkinson och MS (4 procent).¹⁰

Psykisk ohälsa var den vanligaste sjukskrivningsorsaken inom samtliga sektorer. Förutom ideell sektor där 61 procent av sjukskrivningarna var orsakad av psykisk ohälsa, var andelen fall med psykisk ohälsa som sjukskrivningsorsak särskilt hög inom statlig sektor där 58 procent av sjukskrivningarna hade en sådan orsak. Det kan jämföras med kommunal sektor där 51 procent av sjukskrivningarna hade psykisk ohälsa som sjukskrivningsorsak.

Diagram 2. Huvudsaklig sjukskrivningsgrad.



Psykisk ohälsa den vanligaste sjukskrivningsorsaken inom samtliga yrkesområden. Framför allt tjänstemän som arbetade som chefer eller inom statlig eller kommunal förvaltning var sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. 69 procent av tjänstemännen som arbetade som chef när de blev sjukskrivna var sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa, och 66 procent av tjänstemännen som arbetade inom statlig eller kommunal förvaltning, såsom socialsekreterare eller kuratorer.

¹⁰ Det finns skillnader i resultat jämfört med rapporten Trampolin eller kvicksand? från 2016. Andelen som blivit sjukskrivna på grund av psykiatriska diagnoser var i den förra rapporten omkring 30 procent. I föreliggande rapport har omkring 50 procent blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. I den förra rapporten var omkring 10 procent sjukskrivna på grund av sjukdomar i rörelseorganen, och 6 procent i föreliggande rapport. I den förra rapporten var 15 procent sjukskrivna på grund av "annat", vilket kan jämföras med 12 procent i föreliggande rapport. Den högre andelen som är sjukskrivna på grund av psykiatriska diagnoser kan förklaras dels av att psykiatriska diagnoser har ökat som sjukskrivningsorsak, dels av att föreliggande undersökning är inriktad på sjukskrivningar som pågått i minst 90 dagar och sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa tenderar att vara längre. TCO (2016): Trampolin eller kvicksand? – en rapport om hur tjänstemännen uppfattar sjukförsäkringen och sjukskrivningsprocessen, s. 14.

En analys av sjukskrivningsorsak utifrån förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete visar att tjänstemän som arbetade på arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete saknades i högre utsträckning var sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa än de som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Av tjänstemännen som arbetade på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete när de blev sjukskrivna, blev 44 procent sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Det kan jämföras med 67 procent av tjänstemännen som arbetade på arbetsplatser där det saknades ett systematiskt arbetsmiljöarbete när de blev sjukskrivna.

Psykisk ohälsa är den vanligaste sjukskrivningsorsaken

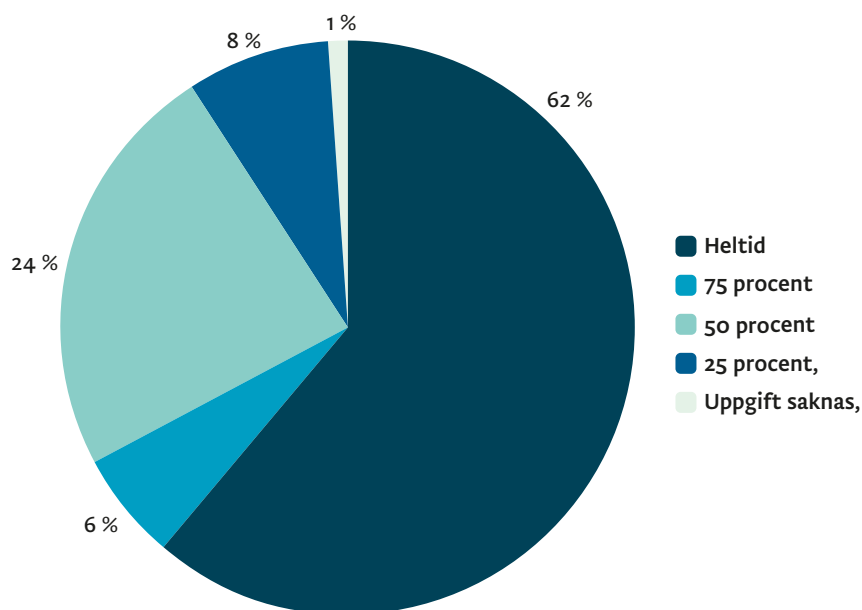
I rapporten Trampolin eller kvicksand? (2016) var sammanlagt 29 procent sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa och 9 procent på grund av sjukdomar i rörelseorganen. Liksom i föreliggande undersökning var det något vanligare att kvinnliga tjänstemän är sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. 31 procent av de kvinnliga tjänstemännen jämfört med 24 procent av de manliga tjänstemännen.

Sett till hela befolkningen är psykisk ohälsa sjukskrivningsorsak i 45 procent av sjukskrivningsfallen och sjukdomar i rörelseorganen i 15 procent av fallen. Uppgifterna kommer från Försäkringskassans statistik över diagnoser i sjukfall som pågick sista dagen i kvartal 4, 2017.

De flesta är sjukskrivna på heltid

Diagram 3 visar de långtidssjukskrivna tjänstemännens huvudsakliga sjukskrivningsgrad.

Diagram 3. Sjukskrivningsgrad.



De flesta, 62 procent, av de långtidssjukskrivna tjänstemännen var huvudsakligen sjukskrivna på heltid. 24 procent sjukskrivna på 50 procent och 6 respektive 8 procent sjukskrivna på 75 eller 25 procent.

Att vara sjukskriven på heltid var vanligast inom kommunal sektor, där 68 procent av sjukskrivningarna var på heltid. Det kan jämföras med statlig sektor där 57 procent av sjukskrivningarna var på heltid. Det var däremot vanligast med sjukskrivningar på halvtid inom statlig sektor där 30 procent av sjukskrivningarna var på halvtid, vilket kan jämföras med kommunal sektor där 20 procent av sjukskrivningarna var på halvtid och privat sektor där 23 procent av sjukskrivningarna var på halvtid.

Facklig representation och systematiskt arbetsmiljöarbete på de sjukskrivnas arbetsplatser

Facklig representation på arbetsplatsen, och att det finns skyddsombud och ett systematiskt arbetsmiljöarbete, har stor betydelse för tjänstemännens arbetssituation. Totalt 69 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen arbetade på en arbetsplats där det fanns en facklig representant när de blev sjukskrivna, 70 procent av de kvinnliga tjänstemännen och 65 procent av de manliga tjänstemännen.

Det är främst tjänstemän inom privat sektor som saknar facklig representant. 34 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen inom privat sektor saknade facklig representant på sin arbetsplats när de blev sjukskrivna. Då män främst arbetar inom privat sektor förklarar detta varför manliga tjänstemän i lägre utsträckning än kvinnliga tjänstemän arbetade på en arbetsplats där det fanns facklig representant när de blev sjukskrivna.

Större andel sjukskrivna tjänstemän inom privat sektor saknar skyddsombud på arbetsplatsen

En majoritet, 71 procent, av de långtidssjukskrivna tjänstemännen arbetade på en arbetsplats där det fanns ett skyddsombud när de blev sjukskrivna. Samtidigt arbetade omkring 15 procent av tjänstemännen på en arbetsplats som saknade skyddsombud. Det framträder inga större skillnader mellan manliga och kvinnliga tjänstemän.

Skyddsombud

Enligt 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen ska arbetsplatser med minst 5 anställda ha ett skyddsombud (också kallat arbetsmiljöombud).¹¹ Skyddsombud ska utses av lokal facklig organisation som har, eller brukar ha, kollektivavtal med arbetsgivaren. Om det inte finns någon lokal facklig närvaro utser arbetstagarna skyddsombud. Skyddsombudet företräder de anställda i arbetsmiljöfrågor och har lagstadgade befogenheter och rättigheter för att kunna fullgöra sina uppgifter att bevaka och aktivt delta i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.¹²

¹¹ Arbetsmiljölagen 6 kap., 2 §.

¹² Se t.ex. Arbetsmiljölagen 6 kap., 4 § med kommentarer.

En analys av förekomst av skyddsombud utifrån sektor visar att det främst är i privat sektor som tjänstemännen saknade skyddsombud på arbetsplatsen. 23 procent av tjänstemännen i privat sektor saknade skyddsombud på sin arbetsplats, vilket kan jämföras med 5–10 procent av tjänstemännen i kommunal, regional och statlig sektor.

Det är främst på mindre arbetsplatser som det saknades skyddsombud. 58 procent av tjänstemännen som arbetade på en arbetsplats med 1–4 anställda saknade skyddsombud. Mer anmärkningsvärt är att många arbetsplatser med 5 anställda eller fler saknade ett skyddsombud trots att det enligt arbetsmiljölagen ska finnas ett skyddsombud. 33 procent av tjänstemännen som arbetade på en arbetsplats med 5–10 anställda, och 13 procent av tjänstemännen som arbetade på en arbetsplats med 11–50 anställda saknade skyddsombud.

Omkring hälften av tjänstemännen arbetade på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete

Att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen där arbetstagare och arbetsgivare i samverkan arbetar för en god arbetsmiljö är centralt för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet regleras i Arbetsmiljölagen och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen innebär bland annat att:

- Arbetsgivaren tillsammans med de anställda regelbundet undersöker arbetsförhållandena och bedömer riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet.
- Arbetsgivaren omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomför de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsmiljön och förebygga ohälsa eller olycksfall.
- En central del av det systematiska arbetsmiljöarbetet är att arbetstagare och arbetsgivare samverkar för att säkerställa en god arbetsmiljö.¹³

Omkring 46 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen arbetade på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete när de blev sjukskrivna. Manliga tjänstemän arbetade i högre utsträckning än kvinnliga tjänstemän på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete, 53 procent av de manliga tjänstemännen jämfört med 43 procent av de kvinnliga tjänstemännen.

¹³ Se Arbetsmiljölagen 3 Kap., 2a § och AFS 2001:1.



Cirka 6 av 10 arbetar på en arbetsplats där det bedrivs systematiskt arbetsmiljöarbete

2017 arbetade sammanlagt 59 procent av de sysselsatta på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete. 60 procent av männen, och 57 procent av kvinnorna arbetade på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete.¹⁴

Att ett systematiskt arbetsmiljöarbete endast fanns på 46 procent av arbetsplatserna är anmärkningsvärt, och kan jämföras med att 59 procent av de sysselsatta arbetade på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete i Arbetsmiljöverkets undersökning av arbetsmiljön 2017. Samtidigt är det en relativt stor andel som inte vet om det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete, totalt 26 procent.

¹⁴ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2017, Arbetsmiljöstatistisk rapport 2018:2, s. 32.

En analys utifrån sektor visar att i offentlig sektor (kommun, region och statlig sektor) arbetade mellan 45 och 53 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Samtidigt arbetade en fjärdedel, 25 procent, av tjänstemännen på en arbetsplats där det saknades ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom kommunal och regional sektor, och 20 procent arbetade på en arbetsplats där det saknades ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom statlig sektor. Inom privat sektor arbetade 43 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Samtidigt arbetade 32 procent av dem på en arbetsplats som saknade ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Tjänstemän som arbetade som chef eller i annan ledande position hade i betydligt högre utsträckning tillgång till ett systematiskt arbetsmiljöarbete jämfört med tjänstemännen i andra yrken. 69 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen som var i ledande befattning hade tillgång till ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Samtidigt är det anmärkningsvärt att tjänstemän som arbetade inom vård och omsorg i betydligt lägre utsträckning hade tillgång till systematiskt arbetsmiljöarbete. Exempelvis hade endast 39 procent av de som arbetade som sjuksköterska eller biomedicinsk analytiker tillgång till det, och endast 32 procent av de som arbetade inom konstnärliga yrken såsom film, teater eller dans. Bland de som arbetade som sjuksköterskor hade 31 procent inte tillgång till ett systematiskt arbetsmiljöarbete och 30 procent visste inte om det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats.

Att det fanns en facklig representant på arbetsplatsen har betydelse för om det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på 55 procent av arbetsplatserna där det fanns en facklig representant, vilket kan jämföras med 28 procent av arbetsplatserna där det saknades en facklig representant. Särskilt för de manliga tjänstemännen, som också i stor utsträckning arbetar inom privat sektor, hade närvaron av en facklig representant på arbetsplatsen stor betydelse för om det också fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Att det fanns ett skyddsombud på arbetsplatsen hade också betydelse för om det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen – och det i högre utsträckning än om det fanns en facklig representation. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete fanns på 58 procent av arbetsplatserna som hade ett skyddsombud, vilket kan jämföras med 21 procent av arbetsplatserna som saknade skyddsombud.

Varför blir tjänstemännen sjukskrivna?

Sammanfattning

- Riskfaktorer såsom hög arbetsbelastning, brist på inflytande över arbetet, uttröttnings efter arbete, sömnsvårigheter och brist på stöd från chef är vanligt förekommande bland långtidssjukskrivna tjänstemän.
- Långtidssjukskrivna kvinnliga tjänstemän är i högre utsträckning än manliga tjänstemän utsatta för riskfaktorer i arbetet.
- Tjänstemän som har blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa har i högre utsträckning än de som blivit sjukskrivna av andra orsaker varit utsatta för riskfaktorer.
- Långtidssjukskrivna tjänstemän som arbetar inom kommunal sektor har i högre utsträckning än tjänstemän som arbetar inom andra sektorer en hög arbetsbelastning och är i högre utsträckning utsatta för hot eller kränkande behandling.
- 43 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen har blivit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterade faktorer.
- Sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa är i högre utsträckning än sjukskrivning på grund av andra orsaker arbetsrelaterad.
- På arbetsplatser där det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete är tjänstemännen i lägre utsträckning utsatta för riskfaktorer i arbetet.

Friskfaktorer och riskfaktorer tiden innan sjukskrivningen

För de långtidssjukskrivna tjänstemännen är tiden innan sjukskrivningen av stor betydelse. Tjänstemännen möter i sitt arbete både friskfaktorer som bidrar till en god hälsa och minskar sannolikheten för sjukskrivning, och riskfaktorer som kan leda till ohälsa och öka sannolikheten för sjukskrivning. Närvaron av en friskfaktor innebär många gånger frånvaron av en riskfaktor, och tvärtom. Det här avsnittet behandlar följande frågor:

- Vilka riskfaktorer har de långtidssjukskrivna tjänstemännen mött i sitt arbete tiden innan sjukskrivningen?
- Vilka friskfaktorer har de mött i sitt arbete tiden innan sjukskrivningen?
- Finns det samband mellan vilka frisk- eller riskfaktorer tjänstemännen mött i sitt arbete tiden innan sjukskrivningen och andra faktorer såsom sektor, tillgång till systematiskt arbetsmiljöarbete, sjukskrivningsorsak eller kön?

Arbetsbelastning

Forskning kring arbetsförhållanden och fysisk och organisatorisk och social arbetsmiljö har identifierat olika riskfaktorer i arbetet som är förknippade med en förhöjd risk för ohälsa och sjukskrivning. När det gäller psykisk ohälsa är en hög arbetsbelastning en tydlig riskfaktor. Särskilt i kombination med en låg grad av kontroll över det egna arbetet och med bristande stöd från arbetsgivare och arbetskamrater.¹⁵

Diagram 4. Arbetsbelastning.

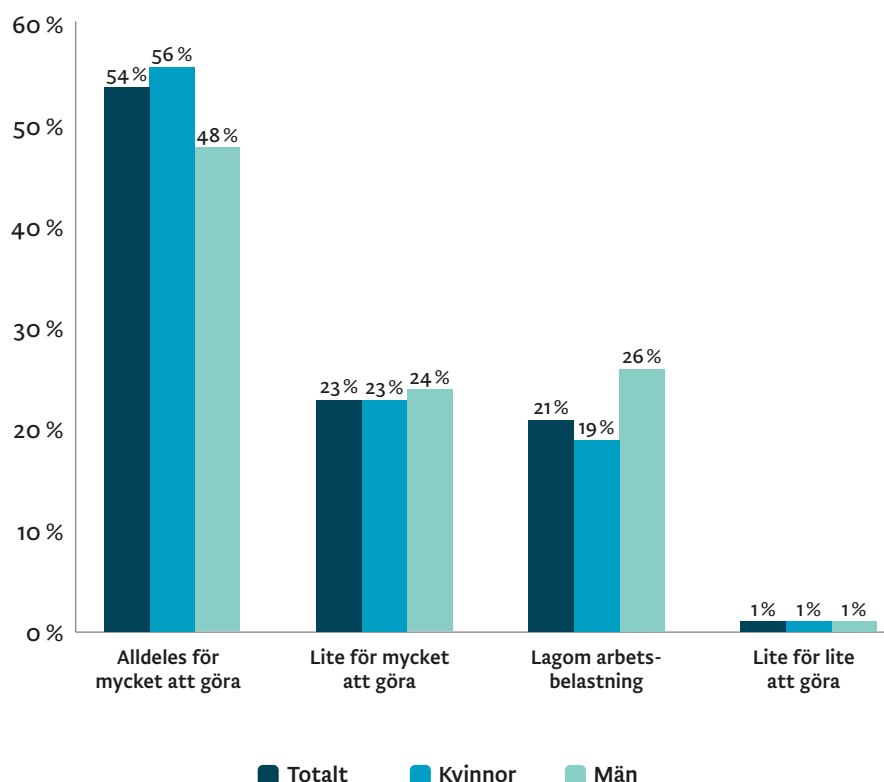


Diagram 4 visar tjänstemännens arbetsbelastning tiden innan sjukskrivningen, där en hög arbetsbelastning innebär att det är svårt att ta pauser, man ofta jobbar över och har svårt att släppa tankarna på jobbet.

Av de långtidssjukskrivna tjänstemännen hade 54 procent alldeles för mycket att göra tiden innan sjukskrivningen, och ytterligare 23 procent hade lite för mycket att göra. Det innebär att totalt 77 procent av tjänstemännen hade för mycket att göra tiden innan sjukskrivningen. Kvinnliga tjänstemän hade i högre utsträckning än manliga tjänstemän alldeles för mycket att göra tiden innan sjukskrivning. 54 procent av de kvinnliga tjänstemännen jämfört med 48 procent av de manliga tjänstemännen.

¹⁵ Se t.ex. Statens beredning för medicinsk utvärdering (2014): Arbetsmiljön betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom, SBU-rapport 2014, ss. 44ff.

Flera rapporter visar att många tjänstemän har en hög arbetsbelastning

I rapporten Trampolin eller kvicksand? (2016) hade sammanlagt 28 procent av tjänstemännen alldeles för mycket att göra, och 29 procent lite för mycket att göra tiden innan sjukskrivningen. 30 procent av de kvinnliga tjänstemännen och 21 procent av de manliga tjänstemännen hade alldeles för mycket att göra tiden innan sjukskrivningen.¹⁶

I rapporten Friskt jobbat – allt att vinna (2016) hade ungefär 60 procent av de kvinnliga tjänstemännen och ungefär 50 procent av de manliga tjänstemännen höga krav i sitt arbete.¹⁷

I Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsmiljön 2019 hade drygt 60 procent av de sysselsatta i viss mån eller i hög utsträckning alldeles för mycket att göra undersökningsåret 2019. Andelen var lägre i den yngsta åldersgruppen, 16–29 år, än i de äldre åldersgrupperna. Knappt 50 procent av männen och kvinnorna i den yngsta åldersgruppen hade alldeles för mycket att göra. Bland kvinnor i åldern 30–49 år och 50–64 år var andelen som högst, omkring 70 procent hade för hög arbetsbelastning i de grupperna.¹⁸

En analys utifrån sektor visar att arbetsbelastningen var högst för tjänstemännen inom kommunal sektor, där 57 procent av tjänstemännen hade alldeles för mycket att göra, och sammanlagt 80 procent hade lite för mycket eller alldeles för mycket att göra. Det kan jämföras med regional sektor där 51 procent av tjänstemännen hade alldeles för mycket att göra, och sammanlagt 77 procent hade lite eller alldeles för mycket att göra. 52 procent av tjänstemännen som arbetade inom privat sektor när de blev sjukskrivna hade alldeles för mycket att göra tiden innan sjukskrivningen.

Långtidssjukskrivna tjänstemän som var chef eller i ledande position när de blev sjukskrivna hade i störst utsträckning alldeles för mycket att göra tiden innan sjukskrivningen. 72 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen som arbetade som chef eller var högre tjänsteman hade alldeles för mycket att göra tiden innan sjukskrivningen. Men även tjänstemän som arbetade inom finanssektor, inom offentlig förvaltning, polisen eller inom utbildning hade i hög utsträckning alldeles för mycket att göra – genomgående omkring 60 procent av tjänstemännen som arbetade inom sådana yrken hade alldeles för mycket att göra.

Inte så förvånande hade de som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa i mycket hög utsträckning alldeles för mycket att göra innan sjukskrivningen. 71 procent av tjänstemännen som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa hade alldeles för mycket att göra, vilket kan jämföras med 36 procent av tjänstemännen som blivit sjukskrivna på grund av sjukdomar i rörelseorganen och 32 procent av dem som blivit sjukskrivna på grund av hjärt- och kärlsjukdomar.

¹⁶ Fråga 15a.

¹⁷ Friskt jobbat – allt att vinna (2016), s. 17.

¹⁸ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2019, s. 76.

Tjänstemän som arbetade på arbetsplatser där ett systematiskt arbetsmiljöarbete saknades hade i högre utsträckning alldeles för mycket att göra tiden innan sjukskrivningen jämfört med dem som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete. 45 procent av tjänstemännen som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete hade alldeles för mycket att göra, vilket kan jämföras med 71 procent av tjänstemännen som arbetade på arbetsplatser som saknade ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

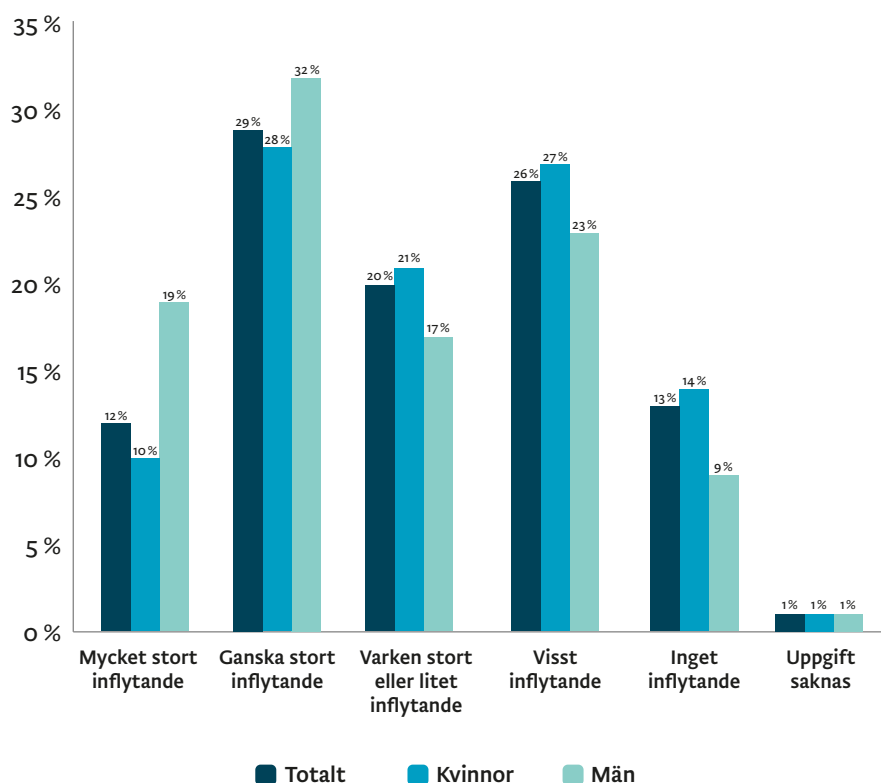
Kvinnliga tjänstemän som arbetade på en arbetsplats som saknade ett systematiskt arbetsmiljöarbete hade i högre utsträckning än manliga tjänstemän på arbetsplatser som saknade detta alldeles för mycket att göra. 73 procent av de kvinnliga tjänstemännen och 64 procent av de manliga tjänstemännen som arbetade på en arbetsplats som saknade ett systematiskt arbetsmiljöarbete hade alldeles för mycket att göra tiden innan sjukskrivningen.

Inflytande

Inflytande över det egna arbetet och möjlighet att bestämma arbetstakt, hur arbetet läggs upp, hur arbetet ska utföras och med vilka resurser och med vilka kollegor, är en viktig friskfaktor i arbetet som delvis kan motverka de negativa effekterna av en hög arbetsbelastning.¹⁹

Diagram 5 visar i vilken utsträckning de långtidssjukskrivna tjänstemännen hade inflytande över sitt arbete tiden innan sjukskrivningen.

Diagram 5. Inflytande.



¹⁹ SBU 2014, s. 44f. Dock kan även arbete med en hög arbetsbelastning och en hög grad av inflytande innebära en risk för psykisk ohälsa inom vissa yrkesgrupper. Se SBU 2014, s. 45.

Många tjänstemän hade ganska stort inflytande över sitt arbete tiden innan sjukskrivningen, 29 procent, och 12 procent hade mycket stort inflytande. Samtidigt hade sammanlagt 39 procent visst eller inget inflytande. 20 procent hade varken stort eller litet inflytande.

Könsskillnaderna är tydliga. Manliga tjänstemän hade i högre utsträckning än kvinnliga tjänstemän inflytande över sin arbetssituation tiden innan sjukskrivningen. Sammanlagt 51 procent av de manliga tjänstemännen hade mycket eller ganska stort inflytande jämfört med 38 procent av de kvinnliga tjänstemännen. 41 procent av de kvinnliga tjänstemännen hade visst eller inget inflytande, jämfört med 32 procent av de manliga tjänstemännen.

Tidigare undersökningar visar liknande resultat om inflytande i arbetet

I enkätundersökningen som låg till grund för rapporten Trampolin eller kvicksand? (2016) var frågan om inflytande annorlunda formulerad. Sammanlagt 8 procent av tjänstemännen hade ”för mycket eller ganska för mycket” inflytande, och sammanlagt 37 procent hade ”alldeles eller ganska för lite” inflytande. 47 procent av tjänstemännen hade varken för mycket eller för lite inflytande.²⁰

I Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsmiljön 2019 kunde inte omkring 40 procent av de sysselsatta bestämma när arbetsuppgifterna skulle göras. Det var en högre andel kvinnor än män som inte kunde bestämma när arbetsuppgifterna skulle göras. 45 procent av kvinnorna kunde aldrig eller för det mesta inte bestämma det jämfört med 33 procent av männen.²¹

En analys utifrån sektor visar att tjänstemän inom privat sektor hade störst inflytande tiden innan sjukskrivningen. Sammanlagt 45 procent av tjänstemännen i privat sektor hade ganska eller mycket stort inflytande. Det kan jämföras med tjänstemännen inom regioner där sammanlagt 29 procent hade ganska eller mycket stort inflytande och 43 procent hade visst eller inget inflytande.

När det gäller yrke har särskilt tjänstemän som arbetade inom hälso- och sjukvården i hög utsträckning ett visst eller inget inflytande tiden innan sjukskrivningen. Av de tjänstemän som arbetade som sjuksköterskor hade exempelvis sammanlagt 54 procent visst eller inget inflytande över sitt arbete tiden innan sjukskrivningen. Även tjänstemän som arbetade inom offentlig förvaltning hade i hög utsträckning ett visst eller inget inflytande, sammanlagt 46 procent. Störst inflytande hade tjänstemän i ledande positioner, 54 procent hade stort eller ganska stort inflytande över det egna arbetet tiden innan sjukskrivningen.

²⁰ Fråga 15b.

²¹ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2019, s. 28.



En analys utifrån sjukskrivningsorsak visar att de som blivit sjukskrivna på grund av psykiatriska diagnoser i högre utsträckning än de som blivit sjukskrivna av andra orsaker hade visst eller litet inflytande tiden innan sjukskrivningen. Omkring hälften av dem som blivit sjukskrivna av psykiatriska diagnoser hade visst eller litet inflytande, vilket kan jämföras med sammanlagt 30 procent av de som blivit sjukskrivna på grund av sjukdomar i rörelseorganen.

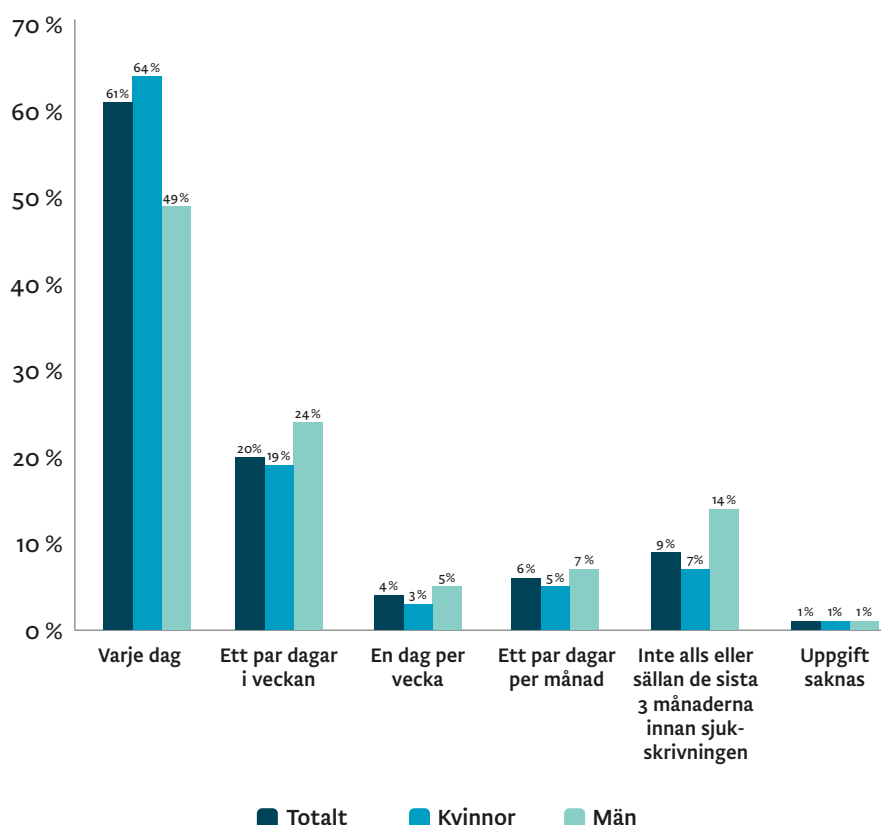
Om det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen har stor betydelse för i vilken utsträckning tjänstemännen hade inflytande över sitt arbete tiden innan de blev sjukskrivna. 52 procent av tjänstemän som arbetade på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete hade ganska eller mycket inflytande över sitt arbete. Detta kan jämföras med att på arbetsplatser där systematiskt arbetsmiljöarbete saknades hade endast 29 procent av tjänstemännen ganska eller mycket inflytande. Tjänstemän på arbetsplatser utan systematiskt arbetsmiljöarbete hade i högre utsträckning visst eller litet inflytande, 50 procent. Vilket kan jämföras med 28 procent av tjänstemännen på arbetsplatser där det fanns sådant arbetsmiljöarbete.

Fysiskt trötthet

Att vara fysiskt uttröttad i kroppen när man kommer hem från arbetet är en viktig riskfaktor som är förknippad med olika former av ohälsa.²² Diagram 6 visar i vilken utsträckning de långtidssjukskrivna tjänstemännen kände sig uttröttade i kroppen när de kom hem från arbetet tiden innan sjukskrivningen.

En majoritet av tjänstemännen kände sig uttröttade i kroppen varje dag när de kom hem från arbetet tiden innan sjukskrivningen, sammanlagt 61 procent. Och ytterligare 20 procent kände så ett par dagar i veckan tiden innan sjukskrivningen.

Diagram 6. Fysiskt uttröttad.



Kvinnor var i högre utsträckning än män uttröttade i kroppen varje dag när de kom hem från arbetet, 64 procent av kvinnorna jämfört med 49 procent av männen. Män var i något högre utsträckning än kvinnor uttröttade ett par dagar i veckan, 24 procent jämfört med 19 procent. En förklaring är att kvinnor i högre utsträckning än män har anspänt arbete som också är mycket fysiskt påfrestande – såsom arbete inom hälso- och sjukvård, barnomsorg och skola.

22 Se t.ex. Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2019, s. 69.

Arbetsmiljöverket visar också att kvinnor i högre utsträckning än män är uttröttade efter arbetet

I Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsmiljön 2019 hade närmare hälften av de sysselsatta minst en dag per vecka de senaste tre månaderna kommit hem från arbetet uttröttade i kroppen. Andelen kvinnor var något högre än andelen män, drygt 50 procent av kvinnorna hade gjort det jämfört med drygt 45 procent av männen.²³

En analys utifrån sektor visar att långtidssjukskrivna tjänstemän som arbetade inom kommunal sektor när de blev sjukskrivna i högst utsträckning var uttröttade efter arbetet varje dag, 65 procent. Detta kan jämföras med övriga sektorer där omkring 59 procent var uttröttade varje dag. I kommunal sektor var också sammanlagt 85 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen uttröttade ett par dagar i veckan eller varje dag, vilket kan jämföras med övriga sektorer där omkring 80 procent av tjänstemännen var uttröttade varje dag eller ett par dagar i veckan.

Tjänstemän som arbetade som sjuksköterskor, inom offentlig förvaltning eller som lärare var i högre utsträckning än tjänstemän inom andra yrkesgrupper fysiskt uttröttade varje dag eller ett par dagar i veckan. 87 procent av de som arbetade som lärare, 85 procent av de som jobbade inom offentlig förvaltning och 84 procent av dem som arbetade som sjuksköterskor var uttröttade i kroppen varje dag eller ett par dagar i veckan när de kom hem från arbetet. 83 procent av tjänstemännen som arbetade i ledande position var uttröttade varje dag eller ett par dagar i veckan.²⁴

En analys utifrån sjukskrivningsorsak visar att tjänstemän som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa i högre utsträckning än dem som blivit sjukskrivna av andra orsaker var uttröttade varje dag. 75 procent av dem som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa var uttröttade varje dag efter arbetet, vilket kan jämföras med 65 procent av dem som blivit sjukskrivna på grund av sjukdomar i rörelseorganen.

Tjänstemän som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete var i lägre utsträckning än dem som arbetade på arbetsplatser där detta saknades uttröttade varje dag. 53 procent av tjänstemännen på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete var uttröttade varje dag, vilket kan jämföras med 74 procent av tjänstemännen på arbetsplatser som saknade sådant arbete.

²³ Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2019, s. 69.

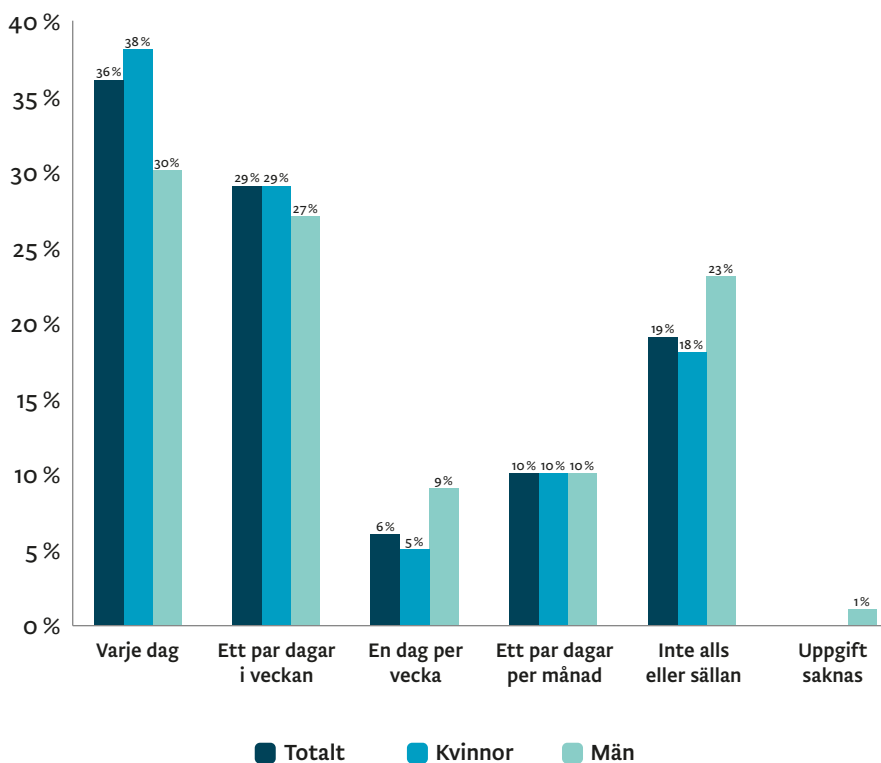
²⁴ Också tjänstemän som arbetade inom finans och med försäljning, kommunikation osv. var i hög utsträckning uttröttade varje dag eller ett par dagar i veckan: 83 procent.

Sömnbesvär

Sömnbesvär på grund av att det är svårt att släppa tankarna på jobbet är en viktig riskfaktor för ohälsa och sjukskrivning. Sömnbesvär på grund av arbetet är också nära kopplat till anspänt arbete med höga krav på prestation och arbetsinsats och lite inflytande över den egna arbetsituationen, som i sin tur är kopplat till sjukfrånvaro och sjukskrivning.²⁵

Diagram 7 visar i vilken utsträckning de långtidssjukskrivna tjänstemännen hade svårt att sova på grund av svårigheter att släppa tankarna på jobbet tiden innan sjukskrivningen.

Diagram 7. Svårt att sova på grund av tankar på jobbet.



Sammanlagt 65 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen hade svårt att sova på grund av tankar på jobbet varje eller ett par dagar i veckan tiden innan sjukskrivningen. Sammanlagt 29 procent hade sådana besvär ett par dagar i månaden eller inte alls.

Kvinnliga tjänstemän hade i högre utsträckning än manliga tjänstemän svårt att sova på grund av tankar på jobbet tiden innan sjukskrivningen, 67 procent av de kvinnliga tjänstemännen hade svårt att sova av den anledningen varje eller ett par dagar i veckan. Det kan jämföras med 57 procent av de manliga tjänstemännen.

²⁵ Se TCO (2016): Friskt jobbat – allt att vinna, s. 43.

En analys utifrån sektor visar att 34–39 procent av tjänstemännen i de olika sektorerna hade svårt att släppa tankarna på jobbet varje dag, och att mellan 24–33 procent hade svårt att släppa tankarna på jobbet ett par dagar i veckan.

De långtidssjukskrivna tjänstemän som arbetade i ledande position, som lärare eller inom offentlig förvaltning när de blev sjukskrivna hade i hög utsträckning svårt att släppa tankarna på jobbet tiden innan sjukskrivningen. 78 procent av tjänstemännen i ledande position och 70 procent av de som arbetade som lärare hade svårt att släppa tankarna på jobbet varje dag eller ett par dagar i veckan tiden innan sjukskrivningen.

En analys utifrån sjukskrivningsorsak visar, kanske inte så förvånande, att tjänstemän som blivit sjukskrivna på grund av psykiatriska diagnoser i större utsträckning än dem som blivit sjukskrivna av andra orsaker hade svårt att släppa tankarna på jobbet varje dag. 53 procent av tjänstemännen som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa hade svårt att släppa tankarna på jobbet varje dag tiden innan sjukskrivningen. Det kan jämföras med 29 procent av tjänstemän som blivit sjukskrivna på grund av sjukdomar i nervsystemen och 18 procent av dem som blivit sjukskrivna på grund av sjukdomar i rörelseorganen. Kvinnliga tjänstemän hade oavsett sjukskrivningsorsak svårare att släppa tankarna på jobbet än manliga tjänstemän.

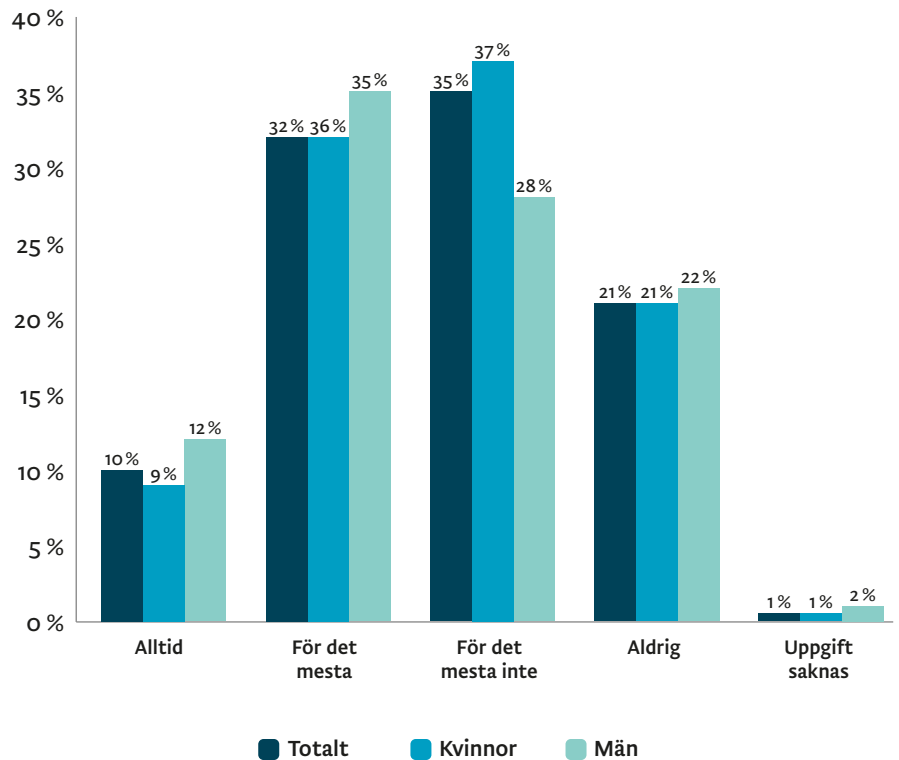
Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete har betydelse för om tjänstemännen har svårt att släppa tankarna på jobbet. 27 procent av tjänstemännen som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete hade svårt att släppa tankarna på jobbet varje dag, vilket kan jämföras med 52 procent av tjänstemännen som arbetade på arbetsplatser där det saknades ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete har också större betydelse för om kvinnliga tjänstemän har svårt att släppa tankarna på jobbet. 28 procent av de långtidssjukskrivna kvinnliga tjänstemännen som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete hade svårt att släppa tankarna på jobbet, och 54 procent av de långtidssjukskrivna kvinnliga tjänstemän på arbetsplatser där det saknades ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det kan jämföras med manliga tjänstemän. 24 procent av de långtidssjukskrivna manliga tjänstemännen som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete hade svårt att släppa tankarna på jobbet, vilket kan jämföras med 44 procent av dem som arbetade på arbetsplatser där detta saknades.

Stöd och uppmuntran från chefer

Att få stöd och uppmuntran från chefer och överordnade när arbetet känns besvärligt är tillsammans med ett gott socialt klimat på arbetsplatsen en viktig friskfaktor.²⁶ Diagram 8 visar i vilken utsträckning de långtidssjukskrivna tjänstemännen fick stöd från chef tiden innan de blev sjukskrivna.

Diagram 8. Stöd och uppmuntran från chefer.



Det är allvarligt att endast sammantaget 42 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen alltid eller för det mesta fick stöd och uppmuntran från chefer tiden innan sjukskrivningen, och 56 procent för det mesta inte eller aldrig fick sådan uppmuntran. Det kan också noteras att en femtedel av tjänstemännen, 21 procent, aldrig fick sådan uppmuntran.

Det finns tydliga skillnader mellan män och kvinnor. Kvinnliga tjänstemän fick i lägre utsträckning än manliga tjänstemän stöd och uppmuntran från chefer när arbetet kändes besvärligt. Sammanlagt 41 procent av de kvinnliga tjänstemännen fick alltid eller för det mesta sådant stöd, vilket kan jämföras med 47 procent av männen. Sammantaget 58 procent av de kvinnliga tjänstemännen fick för det mesta inte eller aldrig stöd och uppmuntran, vilket kan jämföras med 50 procent av männen.

Utifrån yrke kan det konstateras att tjänstemän som arbetade inom hälso- och sjukvården och inom polisen i lägre utsträckning än tjänstemän inom andra sektorer fick stöd tiden innan sjukskrivning. 28 procent av tjänstemän som arbetade som läkare, och 29 procent av de som arbetade inom polisen och 24 procent av de som arbetade som lärare fick aldrig något stöd tiden innan sjukskrivningen.

²⁶ Se Kerstin Ekberg och Lena-Karin Erlandsson: Lättare psykisk ohälsa. Ingår i Kerstin Ekberg, Mona Eklund och Gunnel Hensing (eds): Återgång i arbete – processer, bedömningar, åtgärder. Studentlitteratur, Lund 2015, s. 114.

En analys utifrån sjukskrivningsorsak visar att tjänstemän som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa i lägre utsträckning fick stöd från chefer innan sjukskrivningen jämfört med dem som blivit sjukskrivna av andra orsaker. Exempelvis fick 26 procent av tjänstemännen som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa inte alls stöd från chefer tiden innan sjukskrivningen, vilket kan jämföras med omkring 16 procent av dem som blivit sjukskrivna på grund av sjukdomar i nervsystemen eller i rörelseorganen.

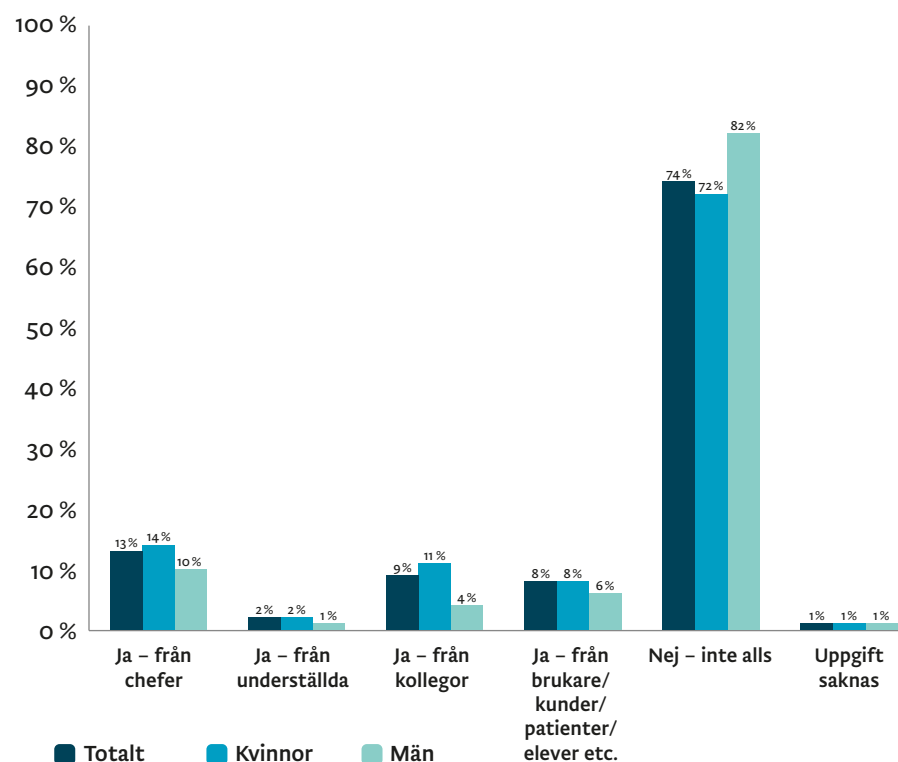
Tjänstemän som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete fick i högre utsträckning stöd från sina chefer än tjänstemän som arbetade på arbetsplatser där sådant arbete saknades. Omkring 60 procent av tjänstemännen som arbetade på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete fick alltid eller för det mesta stöd från sina chefer, vilket kan jämföras med omkring 20 procent av tjänstemännen som arbetade på en arbetsplats där ett systematiskt arbetsmiljöarbete saknades.

Hot och kränkande särbehandling

Att vara utsatt för hot eller kränkande behandling i sitt arbete är en tydlig riskfaktor.²⁷ Diagram 9 visar i vilken utsträckning de långtidssjukskrivna tjänstemännen blivit utsatta för hot eller kränkande behandling tiden innan sjukskrivningen.

Diagram 9. Hot och kränkande behandling.

Tjänstemän svarar på om de blivit utsatta tiden innan sjukskrivningen.



²⁷ Se t.ex. Ekberg och Erlandsson 2015, s. 114 och SBU 2014, s. 47.

För det första kan det konstateras att de flesta, 74 procent, av de långtidssjukskrivna tjänstemännen inte hade utsatts för hot eller kränkande behandling i arbetet. Samtidigt hade 26 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen blivit utsatta för hot eller kränkande behandling av chefer, underställda, kollegor eller brukare eller klienter.

Kvinnliga tjänstemän blev i högre utsträckning än manliga tjänstemän utsatta för hot eller kränkande behandling. 28 procent av de långtidssjukskrivna kvinnliga tjänstemännen blev utsatta för hot eller kränkande behandling, vilket kan jämföras med 18 procent av de manliga tjänstemännen. För både manliga och kvinnliga tjänstemän är hot eller kränkande behandling från chefer vanligast. 14 procent av de kvinnliga tjänstemännen blev utsatta för detta och 10 procent av de manliga tjänstemännen. Därefter var kränkande behandling eller hot från kollegor vanligt. 11 procent av de kvinnliga tjänstemännen och 4 procent av de manliga tjänstemännen blev utsatta för detta tiden innan sjukskrivningen.

Kvinnor är i högre utsträckning än män utsatta för hot eller kränkande behandling

I rapporten Trampolin eller kvicksand? (2016) hade 20 procent av tjänstemännen blivit utsatta för hot eller kränkande behandling. 16 procent av de kvinnliga tjänstemännen, och 9 procent av de manliga tjänstemännen hade blivit utsatta för hot eller kränkande behandling.²⁸

En analys utifrån sektor visar att bland de fyra stora sektorerna är hot eller kränkande behandling vanligast inom kommunal sektor, främst vad gäller hot eller kränkande behandling från brukare eller kunder. 14 procent av tjänstemännen inom kommunal sektor blev utsatta för hot eller kränkande behandling från brukare eller kunder, vilket kan jämföras med 7 procent i statlig sektor och strax under 4 procent i privat sektor. Ideell sektor, som omfattar relativt få personer, sticker ut med en mycket hög andel tjänstemän som blev utsatta för hot eller kränkande behandling från såväl chefer som kollegor – omkring 19 procent vardera.

Tjänstemän som är chefer blir i huvudsak utsatta för hot eller kränkande behandling från andra chefer. 18 procent av tjänstemännen som arbetade som chef blev utsatta av andra chefer. Även inom media och kommunikation och inom konstnärliga yrken var det vanligt med hot eller kränkande behandling från chefer. 23 procent av tjänstemännen inom konstnärliga yrken, och 20 procent inom kommunikation och media hade blivit utsatta för hot eller kränkande behandling från chef. 15 procent av tjänstemännen som jobbade som lärare hade blivit utsatta för hot eller kränkande behandling från elever, och 24 procent av tjänstemännen som jobbade som poliser hade blivit utsatta för detta från dem de möter i sitt arbete.

²⁸ Trampolin eller kvicksand? (2016). Fråga 20.

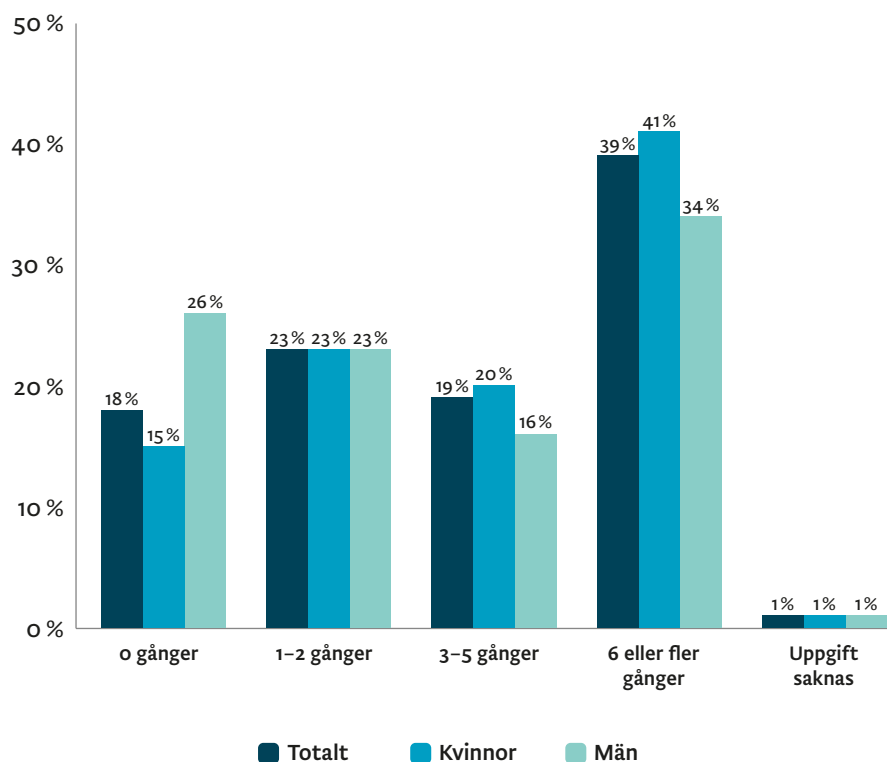
Sjuknärvaro

Att kunna variera den egna arbetsinsatsen utifrån dagsform kan vara en fördel och ett sätt att hantera att hälsan och hur man känner sig kan variera från dag till dag. Då det många gånger är hälsofrämjande i sig att gå till arbetet är det positivt att kunna anpassa arbetsinsatsen utifrån dagsformen.²⁹ Men det är också relativt vanligt att gå till arbetet fast man är sjuk och egentligen borde stannat hemma. Sjuknärvaro innebär att tjänstemannen går till arbetet trots att han eller hon anser sig sjuk och borde stanna hemma. Sjuknärvaro är en tydlig riskfaktor för senare sjukskrivning.

Många tjänstemän är sjuknärvarande på sitt arbete på grund av att man inte vill lägga över arbetsbördan på kollegor och arbetskamrater och av lojalitet med kunder, elever eller brukare och klienter, eller att man upplever att ingen annan kan utföra arbetsuppgifterna.³⁰

Diagram 10 visar i vilken utsträckning de långtidssjukskrivna tjänstemännen var sjuknärvarande tiden innan sjukskrivningen.

Diagram 10. Sjuknärvaro året innan sjukskrivning.



29 Se t.ex. Gunnel Hensing: Sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen i ett välfärdsperspektiv. Ingår i Ekberg et al 2015, ss. 40 och 43f.

30 Se t.ex. Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2019. Arbetsmiljöstatistisk rapport 2020:2, s. 7.

Som framgår av diagram 10 var sjuknärvaro vanligt bland de långtidssjukskrivna tjänstemännen. 82 procent av tjänstemännen hade någon gång året innan sjukskrivningen gått till arbetet trots att de var sjuka. 39 procent var sjuknärvarande 6 gånger eller fler innan sjukskrivningen.

Det finns tydliga könsskillnader. Kvinnliga tjänstemän var i högre utsträckning än manliga tjänstemän sjuknärvarande tiden innan sjukskrivningen. 85 procent av de kvinnliga tjänstemännen var sjuknärvarande innan sjukskrivningen, vilket kan jämföras med 74 procent av de manliga tjänstemännen. Vidare var 41 procent av de kvinnliga tjänstemännen sjuknärvarande 6 gånger eller mer, vilket kan jämföras med 34 procent av de manliga tjänstemännen.

Sjuknärvaro vanligare bland kvinnor än bland män

I rapporten Trampolin eller kvicksand? (2016) hade 80 procent av tjänstemännen någon gång gått sjuka till arbetet. 81 procent av de kvinnliga tjänstemännen och 75 procent av de manliga tjänstemännen. 50 procent av tjänstemännen hade varit sjuknärvarande fler än 2 gånger.³¹

Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsmiljön 2019 visar att närmare sju av tio sysselsatta någon gång under 2019 hade arbetat trots att man utifrån sin egen bedömning var sjuk och borde ha låtit bli. Hälften av alla sysselsatta hade gjort det minst två gånger och närmare 20 procent hade gjort det fyra gånger eller mer. Kvinnor arbetade trots sjukdom i högre utsträckning än män. Drygt 20 procent av kvinnorna och drygt 15 procent av männen hade gjort det minst fyra gånger det senaste året. Närmare 40 procent av männen hade inte vid något tillfälle arbetat vid sjukdom under 2019 jämfört med närmare 30 procent av kvinnorna.³²

Det syns inte några större skillnader mellan de olika sektorerna. Däremot framträder stora skillnader mellan manliga och kvinnliga tjänstemän i regional och statlig sektor, där de kvinnliga tjänstemännen var sjuknärvarande i betydligt högre utsträckning än de manliga tjänstemännen. Exempelvis var 24 procent av de manliga tjänstemännen inom regional sektor sjuknärvarande 6 gånger eller fler tiden innan sjukskrivningen, vilket kan jämföras med 38 procent av de kvinnliga tjänstemännen. Inom statlig sektor var 32 procent av de manliga tjänstemännen sjuknärvarande 6 gånger eller fler, vilket kan jämföras med 45 procent av de kvinnliga tjänstemännen inom statlig sektor.

Att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen har betydelse för hur vanligt förekommande sjuknärvaro är. Tjänstemän som arbetade på arbetsplatser där det saknades ett systematiskt arbetsmiljöarbete var i högre utsträckning sjuknärvarande jämfört med tjänstemän som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Exempelvis var 33 procent av tjänstemännen på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete sjuknärvarande 6 gånger eller fler tiden innan sjukskrivningen, vilket kan jämföras med 52 procent av tjänstemännen på arbetsplatser där det saknades ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

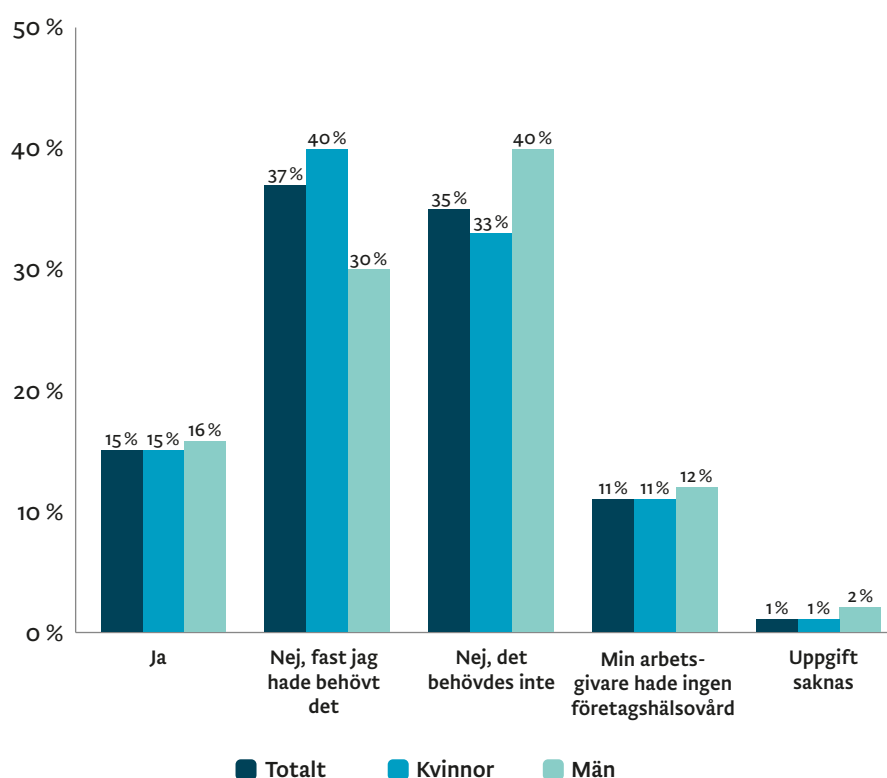
³¹ Trampolin eller kvicksand? (2016), s. 13.

³² Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2019, s. 7

Företagshälsovård

Företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs inom området arbetsmiljö och rehabilitering som arbetsgivaren anlitar för att hjälpa med att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen.³³ Företagshälsovården är en resurs både i det förebyggande och det rehabiliterande arbetet på arbetsplatsen. Diagram 11 visar i vilken utsträckning de långtidssjukskrivna tjänstemännen hade tillgång till och fick stöd från en företagshälsovård tiden innan sjukskrivningen, exempelvis med att förebygga ohälsa eller uppmärksamma riskfaktorer i arbetet.

Diagram 11. Stöd från företagshälsovård tiden innan sjukskrivning.



Omkring 10 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen hade inte tillgång till företagshälsovård på sin arbetsplats, vilket innebär att omkring 90 procent av dem erbjöds någon form av företagshälsovård av sina arbetsgivare. Denna andel är relativt hög i förhållande till den tidigare undersökningen Trampolin eller kvicksand? från 2016, där strax under 60 procent av tjänstemännen hade tillgång till företagshälsovård.³⁴ En trolig förklaring är att en del av dem som svarat att de inte behövde någon hjälp och stöd från företagshälsovården även arbetade på en arbetsplats som saknade tillgång till företagshälsovård.

Omkring 15 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen var i kontakt med företagshälsovården tiden innan sjukskrivningen. Omkring 35 procent av tjänstemännen behövde inte stöd tiden innan sjukskrivningen. Samtidigt är det oroväckande att över 35 procent av tjänstemännen inte var i kontakt med företagshälsovården tiden innan sjukskrivningen fast de behövde stöd. Kvinnliga tjänstemän har i högre utsträckning än manliga tjänstemän inte varit i kontakt fast det hade behövts. 40 procent av de kvinnliga tjänste-

33 3 Kap., 2 c § Arbetsmiljölagen.

34 Samtidigt finner fackförbundet Unionen i sin Arbetsmiljöbarometer för 2019 att omkring 86 procent av tjänstemännen på de arbetsplatser som ingick i undersökningen hade tillgång till företagshälsovård eller motsvarande. Unionen (2020): Arbetsmiljöbarometern 2019, s. 24.

männen var inte i kontakt med företagshälsovården fast de behövde det, jämfört med 30 procent av de manliga tjänstemännen.

Företagshälsovården används inte alltid som en resurs i det förebyggande arbetet

I rapporten Trampolin eller kvicksand? (2016) var 20 procent av tjänstemännen i kontakt med företagshälsovården innan sjukskrivningen, 21 procent var inte i kontakt med företagshälsovården fast de hade behövt en sådan kontakt och 47 procent av tjänstemännen behövde ingen kontakt.³⁵

Det är främst inom privat sektor som det saknas tillgång till företagshälsovård. 20 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen som arbetade inom privat sektor när de blev sjukskrivna saknade tillgång till företagshälsovård, vilket kan jämföras med att 3–6 procent av tjänstemännen inom de offentliga sektorerna saknade tillgång till företagshälsovård. Inom kommunal sektor är det en högre andel tjänstemän som inte fick stöd från företagshälsovården fast de hade behövt det jämfört med övriga sektor. 44 procent av tjänstemännen inom kommunal sektor fick inte stöd fast de hade behövt det, vilket kan jämföras med 39 procent av tjänstemännen inom statlig sektor och 31 procent av tjänstemännen inom privat sektor.

Ytterligare analys utifrån yrken visar att de tjänstemän som arbetade som sjuksköterskor, lärare eller i offentlig förvaltning när de blev sjukskrivna i relativt hög utsträckning inte fick stöd från företagshälsovården fast de behövde det. 41–45 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen inom dessa yrkeskategorier fick inte stöd fast de behövde det. Tjänstemän som arbetade som sjuksköterskor eller lärare när de blev sjukskrivna fick också i betydligt lägre utsträckning stöd från företagshälsovården jämfört med tjänstemän med andra yrken. Endast 9 procent av tjänstemännen som arbetade som sjuksköterska eller lärare fick sådant stöd, vilket kan jämföras med 14–22 procent för övriga yrken.

Sjukskrivningsorsak har också betydelse för om de långtidssjukskrivna tjänstemännen fick stöd från företagshälsovården tiden innan sjukskrivningen. Det är framför allt tjänstemän som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa som inte fick stöd av företagshälsovården tiden innan sjukskrivning fast de behövde det. 52 procent av tjänstemännen som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa fick inte stöd fast de behövde det, vilket kan jämföras med 30 procent av tjänstemännen som blivit sjukskrivna på grund av sjukdomar i rörelseorganen. Att de som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa löper en särskilt hög risk att stå utan hjälp från företagshälsovården fast de behöver hjälp var också något som visades i TCO:s tidigare rapport Trampolin eller kvicksand?, där 43 procent av dem som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa saknade stöd från företagshälsovården tiden innan sjukskrivningen fast de behövde stöd.³⁶

Arbetsplatser där det saknades ett systematiskt arbetsmiljöarbete saknade också i högre utsträckning tillgång till företagshälsovård. 20 procent av tjänstemännen som arbetade på en arbetsplats som saknade ett systematiskt arbetsmiljöarbete saknade också tillgång till företagshälsovård, vilket kan jämföras med 6 procent av tjänstemännen som arbetade på en arbetsplats där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Noterbart är också att på

³⁵ Trampolin eller kvicksand? (2016) s. 26. Fråga 34.

³⁶ TCO: Trampolin eller kvicksand? (2016), s. 27. I Trampolin eller kvicksand? saknade 43 procent av de som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa stöd från företagshälsovården fast de hade behövt sådant stöd.

arbetsplatser där det saknades ett systematiskt arbetsmiljöarbete är andelen tjänstemän som inte fått stöd från företagshälsovården fast de behövde det tiden innan sjukskrivningen betydligt högre, 48 procent, jämfört med arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete, 31 procent. Att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete är med andra ord av stor betydelse för hur företagshälsovården används på arbetsplatsen.

Många har blivit sjukskrivna på grund av sitt arbete

Tidigare forskning har visat på ett samband mellan sjukfrånvaro och arbetsrelaterade faktorer såsom hög arbetsbelastning, bristande stöd från chefer och att vara utsatt för hot eller kränkande behandling. Sambanden är särskilt tydliga när det gäller sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa.³⁷

Som framgår i denna rapport har de långtidssjukskrivna tjänstemännen i hög utsträckning varit utsatta för olika riskfaktorer i sitt arbete tiden innan de blev sjukskrivna. Av de långtidssjukskrivna tjänstemännen bedömer 43 procent att deras sjukskrivning i huvudsak var orsakad av arbetsrelaterade faktorer, och 43 procent att deras sjukskrivning huvudsakligen var orsakad av faktorer som inte var arbetsrelaterade.

Arbete och sjukskrivning

I rapporten Trampolin eller kvicksand? (2016) bedömde 17 procent av tjänstemännen (16 procent av de kvinnliga, 20 procent av de manliga) att deras sjukskrivning orsakades av deras arbete och var att betrakta som en arbetsskada. 58 procent av tjänstemännen bedömde att deras sjukskrivning inte hade orsakats av arbetet.³⁸

En analys utifrån sektor visar inte på några större skillnader mellan de olika sektorerna, med undantag från ideell sektor där 54 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen var sjukskrivna på grund av faktorer i arbetet. Tjänstemän i ledande position eller i hög ställning bedömde i högst utsträckning att deras sjukskrivning var orsakad av faktorer på arbetet – 69 procent av tjänstemännen i ledande positioner bedömde att deras sjukskrivning var orsakad av faktorer på arbetet.

Sjukskrivningar som orsakats av psykisk ohälsa är i högre utsträckning än sjukskrivningar med andra sjukskrivningsorsaker orsakade av faktorer i arbetet. 66 procent av tjänstemännen som blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa bedömde att deras ohälsa var relaterad till deras arbete, vilket kan jämföras med 27 procent av dem som blivit sjukskrivna på grund av sjukdom i rörelseorganen.

Förekomst av systematiskt arbetsmiljöarbete har också betydelse för i vilken utsträckning sjukskrivningen bedöms vara arbetsrelaterad. 33 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen som arbetade på arbetsplatser där det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedömde att deras sjukskrivning berodde på arbetsrelaterade faktorer, vilket kan jämföras med 62 procent av tjänstemännen som arbetade på arbetsplatser där sådant arbete saknades. Att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete har också en någon större betydelse för kvinnliga tjänstemän än för manliga tjänstemän.³⁹

37 Försäkringskassan: Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser – en registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år. Socialförsäkringsrapport 2020:18, s. 34.

38 Trampolin eller kvicksand? (2016), Fråga 27.

39 31 procent av de kvinnliga tjänstemännen på arbetsplatser där det finns systematiskt arbetsmiljöarbete hade en arbetsrelaterad sjukskrivning, jämfört med 63 procent av de kvinnliga tjänstemännen på arbetsplatser där sådant arbete saknas. Motsvarande procentsatser för manliga tjänstemän är 36 respektive 59 procent.

Från riskfaktorer till friskfaktorer – förslag för det framtida arbetslivet

Sammanfattning och slutsatser

I den här rapporten har långtidssjukskrivna tjänstemän stått i fokus. Detta är en heterogen grupp bestående av kvinnor och män inom olika yrken och sektorer. Kvinnliga tjänstemän och tjänstemän inom offentlig sektor är dock överrepresenterade. Det finns även mönster i förhållandena innan sjukskrivningen, många av de långtidssjukskrivna tjänstemännen har varit utsatta för olika riskfaktorer i sitt arbete. Exempelvis har de haft hög arbetsbelastning och lågt inflytande över det egna arbetet och ofta varit uttröttade i kroppen efter arbetet tiden innan sjukskrivningen. Många har också arbetat på en arbetsplats som saknat ett systematiskt arbetsmiljöarbete. De har också i högre utsträckning varit sjuknärvarande på arbetet tiden innan sjukskrivningen, och blivit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. De har också i högre utsträckning saknat tillgång till en företagshälsovård och även saknat stöd fast de behövde stöd innan och under sjukskrivningen.

Resultaten visar tydligt på arbetsplatsens och arbetsförhållandenas betydelse för långtidssjukskrivning. Det är slående att 43 procent av de långtidssjukskrivna tjänstemännen bedömer att deras sjukskrivning huvudsakligen beror på faktorer i deras arbete, och att arbetsrelaterade faktorer var särskilt betydelsefulla för dem som blev sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Avsaknaden av ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen hade särskilt stor betydelse för om sjukskrivningen kunde knytas till arbetsrelaterade faktorer.

Från en facklig utgångspunkt kan två övergripande slutsatser dras utifrån rapportens resultat.

God arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete främjar friskfaktorer

För det första understryker rapportens resultat betydelsen av en god arbetsmiljö som främjar friskfaktorer och motverkar riskfaktorer, och ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna som en förutsättning för en god arbetsmiljö.

De organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna har varit centrala för TCO utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den organisatorisk och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4), som bland annat innehåller föreskrifter för att motverka en ohälsosam arbetsbelastning och främja arbetstagarens kontroll och inflytande över det egna arbetet. TCO och TCO-förbunden har på olika sätt verkat för att föreskrifterna omsätts i praktiken i det systematiska arbetsmiljöarbetet ute på arbetsplatserna. Till exempel har TCO tillsammans med TCO-förbunden tagit fram en vägledning kring hur föreskrifterna kan tillämpas, och uppmärksammar årligen arbetet för en god organisatorisk och social arbetsmiljö. För att stärka tillämpningen av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö har TCO också efterfrågat att sanktioner knytas till föreskrifterna. Att det finns en stark facklig organisation och slå vakt om skyddsombuden roll och ställning, och därmed främja ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna, är också centrala frågor för TCO.

God arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete främjar jämställdheten i arbetslivet

För det andra visar rapporten att arbetslivet inte är jämställt. Kvinnliga tjänstemän är i högre utsträckning än manliga tjänstemän utsatta för olika riskfaktorer i arbetet, och i högre utsträckning blir långtidssjukskrivna med psykisk ohälsa som den främsta sjukskrivningsorsaken. Att säkerställa en god arbetsmiljö och ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är därför också centralt för att främja ett mer jämställt arbetsliv. TCO har länge arbetat för en bättre arbetsmiljö inom offentlig sektor och kvinnodominerade välfärdsyrken. För en bättre arbetsmiljö krävs en bättre balans mellan den offentliga sektorns uppdrag, vilka resurser som satsas i offentlig sektor hur verksamheterna styrs. Resurserna måste vara tillräckliga för att säkerställa en god kvalitet i verksamheterna och samtidigt en god arbetsmiljö, exempelvis genom att det finns tillräckligt med personal för att förhindra en ohälsosam arbetsbelastning och motverka stress. Att det finns tillräckligt med personal är också inom flera verksamheter avgörande för att säkerställa en god kvalitet på verksamheten. Det är också viktigt att det finns en tilltro till de yrkesverkssammans professionalitet och kompetens att styra verksamheten utan att styrningen från politiker och uppdragsgivare blir alltför detaljerad.

TCO:s förslag för framtiden

För TCO och TCO-förbunden är en bra arbetsmiljö där riskfaktorer blir till friskfaktorer och ett jämställt arbetsliv centralt. Inom arbetsmiljöområdet har TCO därför fört fram en rad förslag som syftar till att motverka riskfaktorer och i stället främja friskfaktorer och ett jämställt arbetsliv.

1. Koppla sanktioner till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) trädde i kraft 2016. Föreskrifterna är centrala i arbetet för en förbättrad arbetsmiljö för tjänstemännen inom alla sektorer. För att förbättra efterlevnaden av föreskrifterna föreslår TCO att sanktioner kopplas till dem.

Typiska organisatoriska och sociala faktorer som förknippas med hälsa är antal anställda per chef, möjlighet att själv påverka hur arbetet läggs upp, och hur resurser (i form av såväl antal anställda som materiella resurser) samt befogenheter är anpassade till arbetsuppgifterna och arbetsmängden. Särskilt inom offentligt finansierade verksamheter finns det ett behov av att diskutera organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. Inte minst för att nå ett mer jämställt arbetsliv.

2. Slå vakt om de skyddsombudens roll och det systematiska arbetsmiljöarbetet

Som visats i denna rapport är en central friskfaktor att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. De skyddsombuden har en central roll i att säkerställa att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Samtidigt har skyddsombudens roll och ansvar blivit ifrågasatt från såväl politiskt håll som från arbetsgivarhåll. TCO önskar därför slå vakt om de skyddsombudens ställning och roll på arbetsplatserna och i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

3. Inför hälsobokslut i offentligt finansierade verksamheter

Den här rapporten har visat att det är vanligt med riskfaktorer inom offentlig sektor, och att arbetsmiljön inom offentlig sektor och offentligfinansierade verksamheter behöver förbättras. En metod för att åstadkomma detta är att fastställa och redovisa nyckeltal för arbetsmiljön, även kallat hälsobokslut. Ett hälsobokslut är ett sätt att uppmärksamma brister i arbetsmiljön och de ekonomiska konsekvenserna av hälsa och ohälsa i en organisation. Med dess hjälp kan man jämföra utvecklingen över tid, jämföra sig med andra organisationer och upptäcka skillnader mellan avdelningar inom samma organisation.

TCO föreslår att det tillsätts en utredning om möjligheten att införa hälsobokslut inom offentligt finansierade välfärdstjänster. Fokus bör vara på arbetsbelastning i syfte att synliggöra och göra det möjligt att jämföra arbetsbelastningen mellan och inom olika verksamheter och organisationer.

4. Inför en lag mot trakasserier i arbetslivet

Som visats i den här rapporten utsätts alltför många tjänstemän för mobbning och kränkande behandling. Det är vanligt att mobbning på arbetsplatsen leder till sjukskrivning. Även om trakasserierna upphör känner den drabbade ofta att den inte får upprättelse. Därför krävs inte bara åtgärder inom arbetsmiljön utan även på det arbetsrättsliga området.

För att ta ett helhetsgrepp och komma närmare en tillfredsställande lösning på problemet med mobbning på arbetsplatser föreslår TCO att regeringen tillsätter en utredning som ges i uppdrag att ta fram en arbetsrättslig lag mot trakasserier i arbetslivet, som inkluderar gottgörelse eller skadestånd till den som har utsatts.

5. Utveckla den kognitiva arbetsmiljön

Ett allt mer digitaliserat arbetsliv ställer höga krav på olika kognitiva och sociala färdigheter. Bland annat behövs förmåga att hantera olika digitala system och olika sorters kontorsmiljöer, där det kan vara svårt att finna koncentration och avskildhet. Detta skapar nya behov i arbetsmiljöarbetet av att systematiskt arbeta för att involvera arbetstagarna i utformning och val även av de digitala verktygen, och i att dessa fungerar väl tillsammans. I takt med de ökade kognitiva kraven i arbetet kan även nya normer för arbetsplatsens utformning behöva utvecklas.

Referenser

Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2019. Arbetsmiljöstatistisk rapport 2020:2

Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2017. Arbetsmiljöstatistisk rapport 2018:2

Kerstin Ekberg och Lena-Karin Erlandsson: Lättare psykisk ohälsa. Ingår i Kerstin Ekberg, Mona Eklund och Gunnel Hensing (eds.): Återgång i arbete – processer, bedömningar, åtgärder. Studentlitteratur, Lund 2015

Kerstin Ekberg, Mona Eklund och Gunnel Hensing (eds.): Återgång i arbete – processer, bedömningar, åtgärder. Studentlitteratur, 2015

Försäkringskassan: Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser – en registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år. Socialförsäkringsrapport 2020:18.

Försäkringskassan (2020): Socialförsäkringen i siffror 2020

Gunnel Hensing: Sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen i ett välfärds-perspektiv. Ingår i Kerstin Ekberg, Mona Eklund och Gunnel Hensing (eds.): Återgång i arbete – processer, bedömningar, åtgärder. Studentlitteratur, Lund 2015.

SCB: Sveriges officiella statistik – statistiska meddelanden: Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 4:e kvartalet 2017

Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU): Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom – en systematisk litteraturöversikt. SBU-rapport 2014.

Christian Ståhl: Arbetsrehabiliteringens aktörer och roller – ett systemteoretiskt perspektiv. Ingår i Kerstin Ekberg, Mona Eklund och Gunnel Hensing (ed): Återgång i arbete – processer, bedömningar, åtgärder. Studentlitteratur, Lund 2015.

TCO (2019): Tryggheten, staten och partsmodellen – Vem står för vad vid ersättning från trygghetssystemen idag?

TCO (2018): Morgondagens sjukförsäkring – standardtrygghet och omställning

TCO (2016): Friskt jobbat – allt att vinna! Tjänstemännens arbetsförhållanden

TCO (2016): Trampolin eller kvicksand? – En rapport om hur tjänstemännen uppfattar sjukförsäkringen och sjukskrivningsprocessen

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 13 fackförbund med över 1,4 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, regioner, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se



Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

