



Enheten för människa och omgivning

arbetsmiljoverket@av.se

Individuell analys inom Regeringsuppdrag om underlag för en kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention

1. Sammanfattning	2
2. Bakgrund	2
3. A – Arbetsmiljöverkets uppdrag	3
4. B – Verksamhet och målgrupper	6
5. C – Data	12
6. D – Utvecklingsbehov och prioriterade områden	15
7. E – Övrigt	19
Bilaga: Källförteckning	22



1. Sammanfattning

Här redovisas Arbetsmiljöverkets individuella analys avseende nuläget för psykisk hälsa och suicidprevention, i enlighet med regeringsuppdraget 2020-07-30. Innehållet är strukturerat enligt anvisningar från Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen.

Arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöverkets uppdrag är inte direkt utformat för att förebygga psykisk ohälsa och suicidrisk hos enskilda arbetstagare. Det är mer allmänt utformat för att förebygga risker i arbetsmiljön. Däremot kan det sägas förebygga psykisk ohälsa indirekt, genom att hantera risker som kan leda till psykisk ohälsa, särskilt i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket kommer därför i detta uppdrag att främst redovisa det som avser den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

2. Bakgrund

Arbetsmiljöverket fick som en av flera myndigheter 2020-07-30 ett regeringsuppdrag att genomföra en individuell analys avseende nuläget för psykisk hälsa och suicidprevention. Analysen är gjord utifrån de anvisningar som Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen tagit fram.¹

Enligt anvisningarna ska flera perspektiv belysas i Arbetsmiljöverkets individuella analys:

"Särskilt fokus bör riktas mot det främjande och förebyggande arbetet i alla sektorer och på alla samhällsnivåer. Vidare framgår att jämställdhetsperspektivet, barnrättsperspektivet, ungdomsperspektivet och funktionshinderperspektivet ska beaktas i arbetet. Slutligen ska särskild hänsyn tas till de grupper som löper störst risk att utveckla psykisk ohälsa eller att ta sitt liv. I detta sammanhang nämns särskilt barn och unga, unga som varken arbetar eller studerar, personer med funktionsnedsättningar, äldre och hbtq-personer. "

"Inom ramen för uppdraget ska samtliga myndigheter dels göra en individuell analys av nuläget samt de långsiktiga behoven inom det egna verksamhetsområdet, inklusive en bedömning av resultatet av genomförda och pågående insatser och hur dessa kan utvecklas, dels göra en gemensam analys samordnad av Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen.

I den individuella analysen ska myndigheterna, inom sina respektive verksamhetsområden, identifiera områden som bör prioriteras i en nationell strategi, analysera målgrupper som berörs av uppdraget och i förekommande fall peka på

¹ Anvisningar för myndigheternas individuella analyser inför en kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention, från Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen, version 2020-11-16



utvecklingsbehov inom det egna verksamhetsområdet i frågor som berör psykisk hälsa och suicidprevention."

3. A – Arbetsmiljöverkets uppdrag

Anvisningar från Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen för område A:

1. Hur relaterar Arbetsmiljöverkets uppdrag till psykisk hälsa och suicidprevention?
2. På vilket sätt finns det centrala överlappningar med andra myndigheters verksamhet avseende psykisk hälsa och suicidprevention?
3. Anknyter myndighetens verksamhet till någon nationellt antagen strategi med relevans för området?

3.1 Allmänt om Arbetsmiljöverkets uppdrag

Enligt instruktionen² ansvarar Arbetsmiljöverket för arbetsmiljö-, arbetstids- och utstationeringsfrågor. Myndigheten ska verka för goda förhållanden i arbetsmiljön och på arbetsmarknaden och främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet. Myndigheten ska också arbeta för att regelverket inom dess verksamhetsområde följs. Myndigheten har också till uppgift att ha tillsyn över att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen följs. Tillsynen ska planeras främst med utgångspunkt i analys av aktuella arbetsmiljörisker.

Myndigheten ska också

- ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde, där små och medelstora företags behov särskilt ska beaktas
- ansvara för ett informationssystem om arbetsskador, där skillnader mellan kvinnor och män särskilt ska belysas
- ansvara för officiell statistik enligt förordningen (2001:100) om den officiella statistiken

Myndigheten har ett samlat ansvar, sektorsansvar, för funktionshindern- och tillgänglighetsfrågor inom arbetsmiljöområdet. Myndigheten ska inom ramen för detta ansvar vara samlande, stödjande och pådrivande i förhållande till övriga berörda parter.

Arbetsmiljöverket ska samråda med arbetsmarknadens parter samt med andra organisationer och myndigheter i den utsträckning som behövs för verksamheten. Följande organisationer deltar i regelbundna centrala samråd med

² Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket



Arbetsmiljöverket, vanligen fyra gånger per år: SACO, TCO, LO, PTK, OFR, SKR, Svenskt Näringsliv samt KFO. Ytterligare aktörer som ägs av parterna och som bedriver verksamhet för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är AFA Försäkring, Prevent, Partsrådet och Suntarbetsliv.

Arbetsmiljöverket ska särskilt samverka med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialstyrelsen i syfte att uppnå en effektivare användning av tillgängliga resurser inom rehabiliteringsområdet. I begreppet arbetsmiljö ingår förutom den fysiska arbetsmiljön även den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Under 2015 beslutade Arbetsmiljöverket om föreskrifter³, som särskilt inriktar sig på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

3.2 Hur relaterar uppdraget till psykisk hälsa och suicidprevention?

Arbetsmiljöverkets uppdrag är att förebygga risker för ohälsa och olyckor i arbetsmiljön. Risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan leda till psykisk ohälsa. Sambandet mellan den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den psykiska hälsan är välbelagt. Se till exempel:

- Riktlinjer vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen, Mynak 2019, www.mynak.se/publikationer
- Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro – en kunskapsöversikt av Eva Vingård 2020, www.forte.se/publikation
- Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression eller utmattningssyndrom, SBU 2014, <https://www.sbu.se/sv/publikationer/SBU-utvarderar/arbetsmiljons-betydelse-for-symtom-pa-depression-och-utmattningssyndrom/>

Arbetsmiljöverket kommer därför i detta uppdrag att redovisa insatser och studier som avser den organisatoriska och sociala arbetsmiljön där fokus ligger på arbetsplatsen och arbetsgivarens ansvar.

3.2.1 Regler

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö syftar till att förebygga risker med ohälsosam arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling. Föreskrifterna började gälla 2016.

3.2.2 Inspektion

Inspektionerna är ett viktigt verktyg för att följa upp lagar och föreskrifter inom området. Arbetsmiljöverket genomför årligen ett stort antal inspektioner. Under 2017-2020 har Arbetsmiljöverket drivit en [nationell inspektionsinsats](#) med särskilt fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

³ Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4



Särskilda insatser har gjorts inom flera områden:

- Situationen inom äldreomsorgen (se [Projektrapport Äldreomsorgen 2017-2019](#), där drygt 1000 inspektioner genomförts hos knappt 200 arbetsgivare)
- Situationen för socialsekreterarna. Under 2015 – 2017 genomförde Arbetsmiljöverket (AV) en stor tillsyn av socialsekreterares arbetsmiljö som kom att omfatta 50 % av Sveriges socialtjänst. Projektet som har varit en del av regeringsuppdraget Kvinnors arbetsmiljö, har bidragit till att synliggöra socialsekreterares arbetsmiljöförhållanden i svensk socialtjänst. Se [Projektrapport "Socialsekreterares arbetsmiljö", 2015/051465](#).
- Kränkande särbehandling i arbetslivet. 2019 inleddes i kölvattnet efter Metoo en nationell insats mot kränkande särbehandling, då Arbetsmiljöverket inspekterade flera arbetsplatser inom kultursektorn. Inspektionerna fortsatte under 2020 inom kultur, film och teater. Efter det riktades ljusen mot Svenska kyrkan och andra trossamfund i landet. Inspektionerna har fortsatt med inriktning Universitet och högskolor.

3.2.3 Kommunikation

I tillägg till föreskrifter tar Arbetsmiljöverket fram webbtexter, frågor och svar, vägledningar, broschyrer och filmer som stöd till dem som ska följa och använda föreskrifterna i sina verksamheter. Vägledningarna syftar till att förklara och exemplifiera regler och råd i föreskriften och är av intresse för alla som verkar på arbetsplatsen. Broschyrerna är mer kortfattade presentationer, finns tillgängliga på www.av.se. Filmerna är också korta och lättillgängliga, finns på Youtube, se t ex filmen [Utmaningen – en film om den sjuka jobbstressen](#).

3.3 På vilket sätt finns det centrala överlappningar med andra myndigheters verksamhet avseende psykisk hälsa/ suicidprevention?

Instruktionen ställer krav på samverkan med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt Socialstyrelsen för effektiv användning av tillgängliga resurser inom rehabiliteringsområdet. Försäkringskassan tillhandahåller också uppgifter om anmälda arbetsskador till Arbetsmiljöverket, vilket är underlag för den årliga rapport om arbetsskador som Arbetsmiljöverket tar fram.

Arbetsmiljöverket har skriftliga samverkansöverenskommelser med ett flertal myndigheter, såsom Diskrimineringsombudsmannen (DO), Inspektionen för vård och omsorg (IVO), Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) svarar för kunskapsinsamling och kunskapssammanställningar avseende arbetsmiljö och där finns ett informationsutbyte med Arbetsmiljöverket.



Representant från Arbetsmiljöverket deltar i beredningen av beslut angående tilldelning av forskningsanslag för arbetsmiljöforskning som hanteras av Forte (Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd), Beredningsgrupp Arbete och hälsa.

Arbetsmiljöverkets statistik avseende arbetsskador och -sjukdomar är av stort intresse för andra myndigheter och kan bland annat vara underlag för analys av korrelationer mellan den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och psykisk hälsa. Statistiken samlas in av SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket.

3.4 Anknyter myndighetens verksamhet till någon nationellt antagen strategi med relevans för området?

Regeringen har 2021-02-11 beslutat om en ny arbetsmiljöstrategi för åren 2021-2025 (källa 14). Den innehåller fyra delmål med prioriterade områden:

- **Ett hållbart arbetsliv** – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv
- **Ett hälsosamt arbetsliv** – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande
- **Ett tryggt arbetsliv** – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet
- **En arbetsmarknad utan fusk och brott** – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel

Målen och åtgärderna i denna strategi berör arbetsmiljön men bedöms också ha relevans för området psykisk hälsa och suicidprevention, på grund av det starka sambandet mellan organisatorisk och social arbetsmiljö och psykisk hälsa.

Den tidigare nationella strategin för arbetsmiljön år 2016-2020 (källa 17) utsåg psykosocial arbetsmiljö och psykisk hälsa som ett av de tre prioriterade områdena. Det vidare begreppet psykosocial arbetsmiljö är idag delvis inkorporerat under begreppet organisatorisk och social arbetsmiljö.

4. B – Verksamhet och målgrupper

Anvisningar från Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen för område B:

"Här efterfrågar vi mer konkret information om myndigheternas arbete i relation till psykisk hälsa och suicidprevention. Genom denna kartläggning tror vi att vi kommer att kunna se mönster av såväl gemensamma som skilda förutsättningar bland myndigheterna, samt möjligen om det finns "luckor" i kunskaper och verksamhet.

Beskrivningen kan exempelvis bygga på sammanställningar av olika statistiska uppgifter, data från olika databaser, egna undersökningar eller sammanställningar/ analys av eget material, sammanställning av tidigare utgivna rapporter eller andra publikationer inom området, vetenskaplig litteratur eller



erfarenheter från myndighetens eget arbete som berör området psykisk hälsa och suicidprevention.

1. Beskriv vilka olika målgrupper som ingår i myndighetens verksamhet och som berörs av en nationell strategi. Vad är känt om målgruppernas psykiska hälsa? Avgränsa redovisningen till myndighetens specifika målgrupper. *Här kan det finnas olika analysnivåer, t.ex. beroende på om man tänker på yrkesgrupper vs. slutanvändare i form av medborgare. Försök precisera detta och tänk gärna på följande indelningar av målgrupper:*
 - *Individer eller grupper i befolkningen (exempelvis yngre, äldre, studenter, andra).*
 - *Grupper som löper särskild risk att utveckla psykisk ohälsa eller som har särskild problematik, t.ex. utifrån funktionsnedsättningar etc.*
 - *Grupper som särskilt berörs av andras psykiska ohälsa (anhöriga, professioner inom verksamheter som möter individer med psykisk ohälsa m.m.)*
2. Beskriv om och på vilket sätt myndighetens verksamhetsområde omfattar förutsättningar (risk- och skyddsfaktorer) för psykisk hälsa och/eller suicidprevention, t.ex. utifrån samhällsplanering, sociala relationer, socioekonomiska faktorer eller miljöfaktorer kopplade till olika arenor (såsom skola, arbetsliv, fritid, deltagande i samhällslivet etc.), samt tillgång till adekvat stöd, rådgivning eller vård. Hur ser nuläget ut för dessa förutsättningar och för olika målgrupper?
Om det är en hjälp kan man hänvisa till folkhälsopolitikens målområden eller nationella mål och riktlinjer inom hälso- och sjukvården, inom socialtjänsten eller inom andra områden som har bäring på området. ”

4.1 Beskriv vilka målgrupper som ingår i Arbetsmiljöverkets verksamhet och som berörs av en nationell strategi

Den primära målgruppen för Arbetsmiljöverkets verksamhet är arbetsgivare. Dessa påverkar naturligtvis i sin tur arbetstagare. Ytterligare en målgrupp är skyddsombuden, som är representanter för arbetstagare

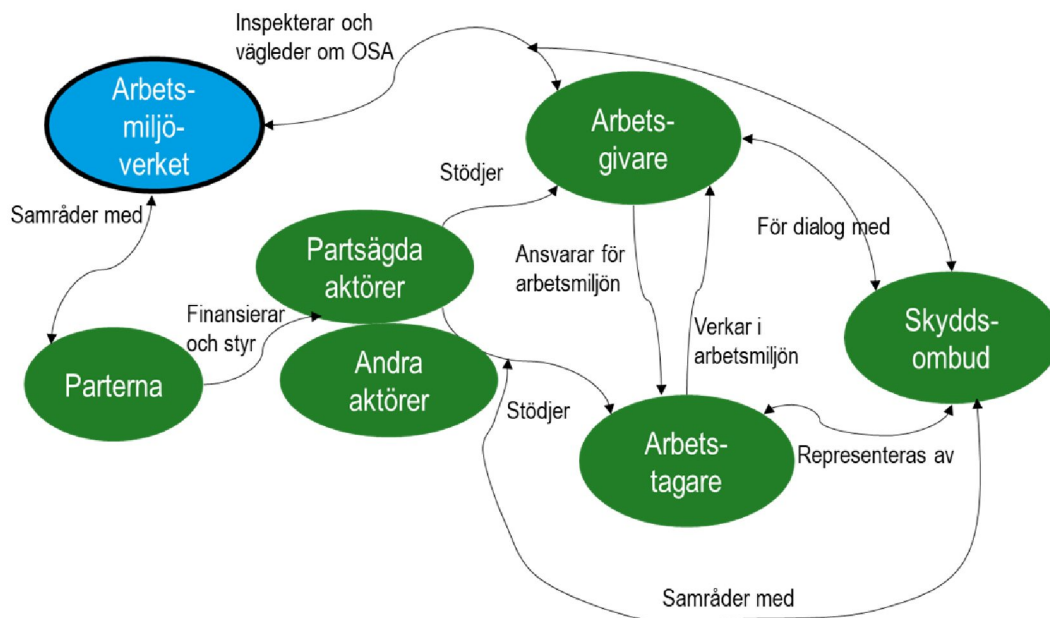


Fig: Förenklad illustration av Arbetsmiljöverkets relation till arbetsgivare, skyddsombud, arbetsmarknadens parter och indirekt till andra aktörer samt arbetstagare

Arbetsgivare och skyddsombud får vägledning om arbetsmiljön och Arbetsmiljöverket utför inspektioner av arbetsgivare. Arbetsmiljöverket samråder också med arbetsmarknadens parter, som i sin tur äger aktörer som arbetar med att både bidra till en god arbetsmiljö samt att behandla och rehabilitera arbetstagare som drabbats av psykisk ohälsa.

4.1.1 Arbetsmiljöstatistiken

Arbetsmiljöverket ansvarar också för arbetsmiljöstatistiken, som samlas in regelbundet (vartannat år). Där undersöks arbetsmiljön för sysselsatta med hjälp av data som insamlas via slumpvis utvalda intervjuer. Följande indelning gjordes i Arbetsmiljöundersökningen 2019.

- Kön
- Ålder
- Inkomst
- Utbildningsnivå
- Sektor
- Anställningsform
- Yrke
- Näringsgren



I Arbetsmiljöundersökningen 2019 (källa 7) framgår bland annat följande avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för olika grupper av arbetstagare.

"Det finns tydliga strukturella skillnader på arbetsmarknaden vilket reflekteras i resultaten. Kvinnor och män arbetar till stor del inom olika delar av arbetsmarknaden. Var och hur kvinnor och män arbetar påverkar vilka risker de utsätts för i sin arbetsmiljö samt deras upplevelser av den. Många kvinnor hade yrken där de ofta kom i kontakt med andra människor och arbetade i stor utsträckning inom branschgrupperna vård och omsorg och utbildning. En stor andel män arbetade i yrken där olika maskiner används och många män arbetade inom branschgrupper som tillverkning, byggverksamhet och utvinning av mineraler. "

"Tre av tio kvinnor hade arbeten med hög anspänning

Kvinnor hade arbeten med hög anspänning i högre utsträckning än män. Med hög anspänning avses arbeten där det finns höga krav och där individen har liten kontroll/liten inflytande. Bland kvinnor var det närmare tre av tio som hade sådana jobb och bland männen närmare två av tio. Andelen var ungefär lika hög i de olika åldersgrupperna för såväl kvinnor som män."

"Var tredje sysselsatt inom vård, omsorg och utbildning hade i hög grad ett psykiskt ansträngande arbete

Närmare var fjärde sysselsatt hade i hög grad ett psykiskt ansträngande arbete 2019. Drygt sju av tio hade det i hög grad eller i viss mån. Andelen kvinnor som hade ett psykiskt ansträngande arbete var något högre än andelen män, 75 procent av kvinnorna och närmare 70 procent av männen hade det i viss mån eller i hög grad.

Omkring var tredje sysselsatt inom vård och omsorg; sociala tjänster och inom utbildning hade ett psykiskt ansträngande arbete i hög grad de sammanslagna åren 2017/2019. Tillverkning och byggverksamhet är exempel på branscher där andelen var relativt låg, knappt 15 procent hade ett psykiskt ansträngande arbete i hög grad i dessa branscher.

Sex av tio hade för hög arbetsbelastning

Drygt sex av tio sysselsatta hade 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. Bland kvinnor i åldern 30-49 år och 50-64 år var andelen som högst, omkring sju av tio hade för hög arbetsbelastning i de grupperna. Två av tre sysselsatta med fast anställning jämfört med knappt hälften av de tidsbegränsat anställda hade alldeles för mycket att göra.

Närmare två av tio kvinnor var utsatta för våld eller hot om våld i arbetet

Omkring en av tio män och närmare två av tio kvinnor var utsatta för våld eller hot om våld i arbetet minst en gång under den senaste 12-månadersperioden.

Andelen män respektive kvinnor som varit utsatta för våld har legat på samma nivå under hela perioden 2011-2019.



Närmare en av fyra unga kvinnor var utsatta för sexuella trakasserier

Drygt en av tio kvinnor hade varit utsatt för sexuella trakasserier på arbetet någon gång under de senaste 12 månaderna. Det kunde vara från chefer, arbetskamrater och från andra personer såsom patienter, kunder, klienter, passagerare, elever. Bland män var det omkring 2 procent som blivit utsatta. Bland män var det ingen skillnad mellan de olika åldersgrupperna men bland kvinnor minskade andelen med stigande ålder. Bland unga kvinnor, 16–29 år, hade närmare en av fyra blivit utsatt någon gång under den senaste 12-månadersperioden.

Sett över perioden 2011–2017 var det en svagt stigande trend mellan 2013–2017 vad gäller kvinnor som varit utsatta för sexuella trakasserier från andra personer än chefer och arbetskamrater. Andelen minskade sedan något 2019, från 11 till 9 procent.”

4.2 Beskriv om och på vilket sätt myndighetens verksamhetsområde omfattar förutsättningar (risk- och skyddsfaktorer) för psykisk hälsa och suicidprevention. Hur ser nuläget ut för dessa förutsättningar och för olika målgrupper?

Förutsättningar i arbetsmiljön påverkar psykisk hälsa och eventuellt möjligheterna till suicidprevention. Mer specifikt utgör hanteringen av risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön en viktig faktor för att motverka psykisk ohälsa vilket i sin tur kan minska risken för suicid.

4.2.1 Riskfaktorer

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (källa 1) identifieras ett antal riskfaktorer,

- Ohälsosam arbetsbelastning (obalans mellan krav och resurser)
- Kränkande särbehandling
- Otydligt arbetsinnehåll
- Starkt psykiskt påfrestande arbete
- Arbetstidens förläggning.

Arbetsmiljöverket har gett ut en vägledning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (källa 2) som ett stöd för arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete.

Sedan föreskriften kom har ytterligare forskning resulterat i mer kunskap om bland annat det gränslösa arbetet och dess konsekvenser för arbetsmiljön. Se t ex kunskapssammanställningen från 2018, Gränslöst arbete (källa 11). Det är en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Här tillkommer ytterligare riskfaktorer med gränslöshet både i tid, rum, arbetsuppgifter och anställningsformer, vilket leder till nya krav på både individer, chefer och organisationer. Dessa faktorer kan ha förstärkts ytterligare under den pågående pandemin.



4.2.2 Friskfaktorer

Den ökade kunskapen om riskfaktorer och hur man bäst förebygger dessa har lett till att intresset har ökat för att gå vidare med det förebyggande arbetet och tydliggöra även friskfaktorer, dvs faktorer som främjar en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Mynak och Arbetsmiljöverket har nyligen (februari 2021) redovisat resultatet av ett regeringsuppdrag avseende identifiering av friskfaktorer (källa 13). Kunskapssammanställningen har tagits fram av Mynak och Arbetsmiljöverket i samverkan med forskare och analytiker på Försäkringskassan och Folkhälsomyndigheten.

Följande grupper av friskfaktorer har identifierats:

- Goda förutsättningar för ledarskap
- Goda förutsättningar för utvecklingsmöjligheter och lärande
- Goda förutsättningar för delaktighet och kommunikation
- Goda förutsättningar för arbete med mål och värdegrund
- Goda förutsättningar för strategiskt arbetsmiljöarbete samt arbete med hälsoläge och sjukfrånvaro.

I sammanställningen poängteras dock att flera brister finns när det gäller kunskaperna om friskfaktorerna och hur man kan mäta dessa. Mer forskning behövs.

4.2.3 Nuläget för dessa förutsättningar

Nuläget avseende var och en av dessa risk- och friskfaktorer är mycket svårt att bedöma. Arbetsmiljöstatistiken (se Arbetsmiljön 2019, Arbetsskador 2019) ger en viss vägledning men är inte strukturerad utifrån dessa faktorer.

Som tidigare nämnts har specifika inspektionsinsatser de senaste åren gjorts inom Äldreomsorgen och Socialtjänsten (inriktat mot socialsekreterarna). Slutsatserna sammanfattas nedan.

Äldreomsorgen

Tillsynsinsatsen har genomförts under åren 2017-2019 (se källa 10). Det har varit en omfattande tillsynsinsats och resultatet visar att vi i 87 % av våra inspektioner ställt krav på förbättrande åtgärder i arbetsmiljön för arbetstagarna inom hemtjänst och på äldreboenden. Alla inspekterade arbetsgivare har fått krav, utifrån konstaterade brister på arbetsställevå eller huvudmannanivå eller både och. De krav vi ställt syftar till att förbättra det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket också omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det har varit av stor betydelse att inspektionsinsatsen även omfattat den beslutande nivån-politiska- och förvaltningsnivån eller styrelser (huvudmannanivån).



Vi har konstaterat stora brister och risker i arbetsmiljön, men också sett att många förbättrande åtgärder vidtagits för att förebygga ohälsa och olycksfall inom äldreomsorgen.

Socialekreterarna

Under 2015 – 2017 genomförde Arbetsmiljöverket (AV) en stor tillsyn av socialekreterares arbetsmiljö som kom att omfatta 50 % av Sveriges socialtjänst (se källa 9). Projektet som har varit en del av regeringsuppdraget Kvinnors arbetsmiljö, har bidragit till att synliggöra socialekreterares arbetsmiljöförhållanden i svensk socialtjänst.

Den metod som AV har tillämpat har inneburit stora tillsynsinsatser på socialkontor i landet. Under möten med förvaltningsledning, politiker, skyddsombud och i gruppssamtal med socialekreterare har arbetsmiljöproblem belysts och krav på förbättringar har ställts på ansvariga.

Tillsynen har visat på allvarliga signaler på ohälsosamma arbetsmiljöförhållanden. Arbetet inom socialtjänsten innebär en mängd olika riskområden inte minst inom det organisatoriska och sociala arbetsmiljöområdet. I detta sammanhang har de nya föreskrifterna, AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö, varit ett viktigt stöd i tillsynsarbetet för att betona vikten av att förebygga psykisk ohälsa.

Hot och våldsrisker inom yrket och hållbara säkerhetsrutiner? Hur undviker man en normalisering av det onormala? Problemen inom socialtjänsten behöver synliggöras högre upp i organisationen där beslutsmandat finns till förbättringsåtgärder för att minska riskerna för ohälsosam arbetsbelastning men också i strävan att bli en attraktiv arbetsgivare.

Under projektperioden har vi haft ett värdefullt samarbete med parterna, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) samt Akademikerförbundet SSR och Vision.

Ny arbetsmiljöstrategi 2021-2025 (källa 14)

Den nya arbetsmiljöstrategin med sina fyra delmål blir ett viktigt underlag för fortsatt arbete. Arbetsmiljöverket och Mynak håller på att ta fram åtgärdsplaner utifrån denna strategi. Här ingår självklart också den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

5. C – Data

Anvisningar från Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen för område C:



C. Myndighetens tillgång till och hantering av data

Genom att särredovisa information om vilken data myndigheterna hanterar kan detta tydligare sorteras och relatera till de indikatorer för uppföljning som vi ska föreslå i den kommande strategin om psykisk hälsa och suicidprevention.

- 1. Beskriv om myndigheten ansvarar för insamling av data som rör psykisk hälsa, eller faktorer som påverkar psykisk hälsa, inklusive suicid, för någon viss yrkesgrupp, målgrupp eller för befolkningen i stort.
Inkludera gärna en beskrivning av vilken data som samlas in samt om data samlas in regelbundet, och i så fall hur ofta.*
- 2. Beskriv om myndigheten ansvarar för något befintligt nationellt uppföljningssystem och i så fall vilket.*
- 3. Beskriv om myndigheten rapporterar data till något befintligt nationellt uppföljningssystem. Inkludera gärna en beskrivning av vilken data som rapporteras in i vilket uppföljningssystem, vem som ansvarar för uppföljningssystemet samt hur ofta data inrapporteras eller uppdateras.*

5.1 Beskriv om myndigheten ansvarar för insamling av data som rör psykisk hälsa eller faktorer som påverkar psykisk hälsa inklusive suicid, för någon viss yrkesgrupp, målgrupp eller för befolkningen i stort

Arbetsmiljöverket har regeringens uppdrag att samla in och sammanställa statistik om arbetsskador och arbetsmiljö. Den officiella arbetsskadestatistiken bygger på anmälda arbetsskador och återkommande urvalsundersökningar, som SCB genomför på uppdrag från Arbetsmiljöverket. Tre återkommande rapporter ges ut regelbundet:

1. Arbetsmiljön (vartannat år, senast utkomna 2019)
2. Arbetsskador (varje år, senast 2020)
3. Arbetsorsakade besvär (vartannat år, senast 2018)

5.1.1 Arbetsmiljön

Arbetsmiljöundersökningen (källa 7) genomförs vartannat år, senast 2019, av SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Den har gjorts sedan 1989. Undersökningen innehåller frågor om den fysiska arbetsmiljön, stress, krav och inflytande, fysiska eller psykiska besvär som arbetet kan ha orsakat samt arbetsmiljöarbete. Den består av både en telefonintervju och en fördjupande enkät och är ett tillägg till SCB:s arbetskraftsundersökning. Resultaten redovisas totalt samt för

- Kön
- Åldersgrupper
- Sektor
- Anställningsform
- Utbildningsnivå



- Inkomstgrupper

Vissa frågor redovisas även efter yrkes- och näringsgrensindelning. Sedan 2013 redovisas index för krav och kontroll i rapporten. Detta index är ett sätt att mäta graden av krav och kontroll som den enskilde arbetstagaren har att hantera i sitt arbete. Indexet bygger på Krav-kontrollmodellen, som skapades av Karasek/Theorell⁴ och som används för att analysera psykosociala arbetsförhållanden och deras effekter på hälsan.

Från och med 2015 års undersökning omfattar undersökningen sysselsatta i åldern 16-74 år. Dessförinnan 16-64 år. I undersökningarna 1989-2019 har mellan 4 000 – 12 000 personer besvarat enkäten med cirka 130 frågor om sina arbetsförhållanden. I 2019 års undersökning ingick ett urval av ca 9 000 personer. Antal svarande var omkring 7 000 i telefonintervjun och ca 3 700 i enkäten.

Resultatet redovisas i tre olika dokument; en textdel, en tabellbilaga samt en kvalitetsdeklaration. I kvalitetsdeklarationen finns närmare information om urval, svarsfrekvenser, skattningsförfarande, definitioner mm.

5.1.2 Arbetsskador

Rapporten Arbetsskador (källa 6) kommer ut varje år och bygger på anmälda arbetsskador och återkommande urvalsundersökningar. Den bygger på de arbetsskadeanmälningar som görs till Försäkringskassan eller Arbetsmiljöverket, numera oftast via e-tjänsten <https://anmalarbetsskada.se/>, som är en samverkan mellan Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan. En arbetsgivare som fått kännedom om en arbetsskada är skyldig att anmäla skadan till Försäkringskassan enligt socialförsäkringsbalken. Som arbetsskada räknas skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.

Arbetsskadeanmälningarna ingår i informationssystemet om arbetsskador, ISA.

Förutom rapporten finns också en kvalitetsdeklaration som redovisar detaljer om statistikens kvalitet. Resultaten redovisas för en mängd olika delgrupper, enligt följande

- Anmälningsår
- Skadeår
- Kön
- Ålder
- Näringsgren
- Yrke
- Sektor
- Arbetsställets belägenhet (län/kommun)

⁴ The Job demands-job control model Karasek/Theorell 1990



- Avvikelse
- Misstänkt orsak
- Trolig frånvaro
- Exponeringsfaktor

5.1.3 Arbetsorsakade besvär

Rapporten Arbetsorsakade besvär (källa 5) belyser hälsoproblem till följd av arbetet som sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden upplevt under de senaste tolv månaderna. Även här redovisas resultatet i tre delar

- Rapport
- Tabellbilaga
- Kvalitetsdeklaration

Undersökningen genomförs av SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Frågorna ställs som tilläggsfrågor till SCB:s Arbetskraftsundersökning. Genom kopplingen till denna undersökning kan särredovisning göras för olika grupper i befolkningen. Resultaten redovisas könsuppdelade efter yrke, näringsgren, ålder, utbildning, inkomst och anställningsform.

Undersökningen vänder sig till sysselsatta personer i åldern 16-74 år. Drygt 12000 personer deltog i den senaste undersökningen.

5.2 Beskriv om myndigheten ansvarar för något befintligt nationellt uppföljningssystem

Arbetsmiljöverket ansvarar på regeringens uppdrag för den officiella arbetskade- och arbetsmiljöstatistiken. Myndigheten ansvarar också för ett informationssystem för arbetsskador (ISA).

5.3 Beskriv om myndigheten rapporterar data till något befintligt nationellt uppföljningssystem

Arbetsmiljöverket rapporterar inte data till något befintligt nationellt uppföljningssystem.

6. D – Utvecklingsbehov och prioriterade områden

Anvisningar från Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen för område D:

D. Utvecklingsbehov och prioriterade områden

1. *Redogör för pågående och genomförda insatser kopplade till psykisk hälsa och/eller suicidprevention inom myndighetens verksamhetsområde, samt vilka lärdomar och resultat de bidragit till. Vilka utvecklingsbehov har identifierats på kort och lång sikt inom området och vilka delar bör prioriteras i en nationell strategi?*



Denna beskrivning kan innefatta övergripande behov på strukturell nivå, organisatoriska behov inom olika verksamheter, och/eller mer specifika behov hos olika målgrupper eller yrkesgrupper. Vilka förutsättningar krävs för att verksamheten ska utvecklas i en önskvärd riktning?

2. *Beskriv om det finns identifierade utvecklingsbehov och prioriterade områden när det gäller myndighetens arbete kring datainsamling och uppföljning av verksamheter, faktorer som påverkar psykisk hälsa eller hälsoutfall.*
3. *På vilket sätt har den pågående pandemin påverkat myndighetens verksamhet och vilka anpassningar har gjorts eller kommer behöva vidtas för att bemöta effekter av pandemin inom området psykisk hälsa?*

6.1 Pågående och genomförda insatser kopplade till psykisk hälsa och/eller suicidprevention inom myndighetens verksamhetsområde

6.1.1 Insatser, lärdomar och resultat

Som tidigare nämnts har Arbetsmiljöverket under 2017–2020 drivit en nationell inspektionsinsats med särskilt fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, med insatser inom bland annat äldreomsorgen, socialtjänsten samt kultursektorn. En utvärdering av föreskrifterna för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön pågår i samarbete med arbetsmarknadens parter, forskarvärlden och andra intressenter. Erfarenheter och synpunkter håller på att samlas in. Utvärderingen beräknas kunna presentera sina resultat under 2022.

Lärdomar och erfarenheter finns från genomförda inspektionsinsatser, bland annat inom äldreomsorgen, socialtjänsten samt första linjens chefer inom vård och omsorg (se källorna 9,10, 15). Lärdomarna innebär bland annat att föreskrifterna har stor betydelse i det förebyggande arbetet på arbetsplatserna mot en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö. Det går också att se belägg för att brister i arbetsmiljön leder till sjukskrivning med diagnos psykisk ohälsa, vilket som tidigare nämnts redan är vetenskapligt påvisat.

Det har funnits brister i kunskapen om och tillämpningen av föreskrifterna, både hos ledning och arbetsledande personal. Det är också viktigt att den högsta ledningen i organisationen involveras i det systematiska arbetsmiljöarbetet, inte minst för politiskt styrda organisationer. Ledningens engagemang är avgörande för att ge de rätta förutsättningarna för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Insatserna har också visat på betydelsen av inspektioner för att identifiera brister och risker i arbetsmiljön. Inspektionerna bidrar också till en kunskapsuppbyggnad, som är väsentlig för det förebyggande arbetet.

Den nya Arbetsmiljöstrategin 2021-2025



I februari 2021 beslutade regeringen om en ny arbetsmiljöstrategi för de kommande fem åren (källa 14). Strategin innehåller fyra övergripande delmål som på flera sätt lyfter fram den organisatoriska och sociala arbetsmiljöns betydelse, inklusive suicidprevention. Nollvisionen mot dödsolyckor utvidgas. Det handlar om en nollvision både mot arbetsplatsolyckor som leder till död men också mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av till exempel längre sjukdom, cancer och suicid. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap arbetar just nu med att ta fram åtgärdsplaner för att tillgodose strategins mål. De första åtgärdsplanerna ska lämnas till regeringen senast den 31 augusti 2021 och därefter den 1 mars varje år fram till att uppdraget slutredovisas den 1 mars 2026.

6.1.2 Utvecklingsbehov

När det gäller utvecklingsbehoven avseende psykisk hälsa och suicidprevention i arbetslivet bedömer Arbetsmiljöverket att utvecklingsbehoven inom det egna området till stor del kommer att tas om hand av lärdomar och resultat från den pågående utvärderingen av OSA-föreskrifterna samt arbetet med åtgärdsplaner för den nya arbetsmiljöstrategin. Det som redan nu är viktigt att lyfta fram är betydelsen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ute på arbetsplatserna. Det är en grundförutsättning för ett långsiktigt arbete med att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Här behöver fortsatt stöd ges till arbetsgivare och skyddsombud.

De olika perspektiven jämställdhet, funktionshinder samt barn- och ungdomsperspektivet finns med i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och insatser. Arbetsmiljöstatistiken visar på tydliga skillnader i arbetsmiljön för olika branscher och kvinnodominerade branscher har en dokumenterat större andel brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta har också varit bidragande till att de större inspektionsinsatser som genomförts de senaste åren har riktats mot sektorer med en hög andel kvinnor (äldreomsorg, socialtjänst).

6.1.3 Möjliga delar i en nationell strategi

En nationell strategi för ett så övergripande och komplext område som psykisk hälsa och suicidprevention behöver ta i beaktande att många samhällsområden och politikområden berörs. Det måste också beaktas att det redan idag finns ett flertal områden med strategier som berör även den psykiska hälsan. För att strategin ska vara möjlig att omsätta i praktisk handling och kunna följas upp, behöver man ta hänsyn till styrmodellen som den svenska förvaltningen har.



Realiseringen av en övergripande strategi förutsätter att de övergripande målen omformas till mål som är uppföljningsbara i den gällande förvaltningsmodellen. Arbetsmiljöverket föreslår därför att den nationella strategin för psykisk hälsa och suicidprevention blir en inriktande strategi som sedan kopplas till mer specifika strategier för respektive samhällsområde. Arbetslivet, specifikt arbetsmiljön, kan vara ett sådant område.

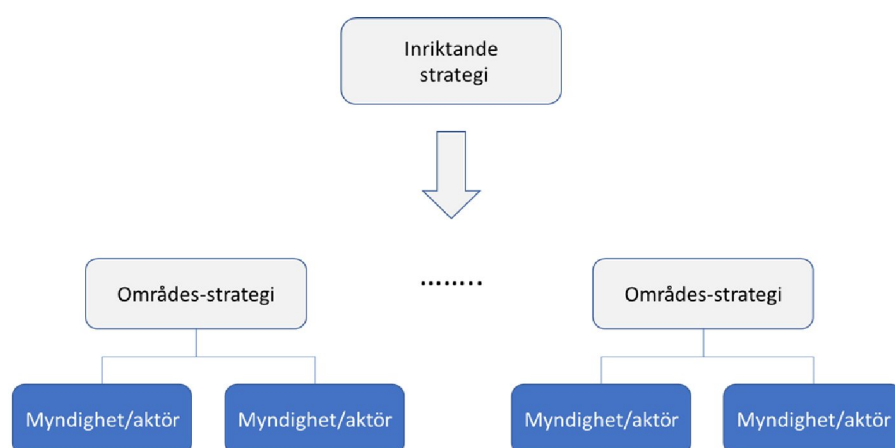


Fig: Inriktande strategi och mer specifika områdesstrategier



Det folkhälsopolitiska ramverket med åtta målområden, som tagits fram av Folkhälsomyndigheten kan vara en grundstruktur för områdesindelningen.

1. Det tidiga livets villkor
2. Kunskaper, kompetenser och utbildning
3. Arbete, arbetsförhållanden och arbetsmiljö
4. Inkomster och försörjningsmöjligheter
5. Boende och närmiljö
6. Levnadsvanor
7. Kontroll, inflytande och delaktighet
8. En jämlik och hälsofrämjande hälso- och sjukvård



En god och jämlik hälsa – åtta målområden

6.2 Beskriv om det finns identifierade utvecklingsbehov och prioriterade områden när det gäller datainsamling och uppföljning av verksamheter

Arbetsmiljöverket ser just nu inga identifierade utvecklingsbehov avseende datainsamling som riktar sig mot psykisk hälsa eller suicidprevention.

6.3 På vilket sätt har den pågående pandemin påverkat myndighetens verksamhet och vilka anpassningar har gjorts eller kommer behöva vidtas för att bemöta effekter av pandemin inom området psykisk hälsa?

Pandemin har lett till accelererande förändringstakt avseende t ex digitalisering av arbetsinnehållet och arbete hemifrån. För den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan åtgärder behöva vidtas för att hantera negativa effekter av den ökade arbetet hemifrån, t ex en minskad social gemenskap med ökad risk för kränkande särbehandling samt svårigheter att kontrollera arbetstider och arbetsbelastning.

7. E – Övrigt

Anvisningar från Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen för område E:

Här finns plats att delge eventuell övrig information som inte passar att sortera in i övriga strukturen. Vi lägger även in frågor kopplade till den nuvarande nationella strategin inom området och det befintliga suicidpreventiva handlingsprogrammet för suicidprevention.

1. *Har myndigheten synpunkter kring hur den nuvarande strategin "Fem fokusområden fem år framåt" är uppbyggd eller hur arbetet kring den har bedrivits som är värda att fånga upp inför arbetet med den nya strategin?*



2. *Har myndigheten medverkat i arbetet kring det befintliga nationella handlingsprogrammet för suicidprevention och finns det synpunkter i förhållande till hur suicidfrågan hanteras i den kommande nationella strategin?*
3. *Finns det redan nu tankar om hur strategin bör utformas för att främja arbetet kring psykisk hälsa och suicidprevention i regioner och kommuner, samt i det civila samhället?*
4. *Övrigt (fri text)*

7.1 Synpunkter på "Fem fokusområden fem år framåt"

Den tidigare strategin togs fram 2015–2016 av den då tillsatta Nationella samordnaren inom området psykisk hälsa. Sedan dess har denna funktion avskaffats. Sannolikt har detta försvårat regeringens uppföljning av denna strategi.

Strategin uttrycker på en övergripande nivå på ett bra sätt vikten av att hela samhället samarbetar för att motverka ohälsa, främja psykisk hälsa och erbjuda effektiva, säkra och kostnadseffektiva insatser till de som drabbas. Men konkreta åtgärder och en tydlig ansvarsfördelning i genomförandet saknas. Inte heller finns någon beskrivning av hur uppföljning av strategin ska ske. Den utgör en inriktande strategi, men ansvarsfördelning och koppling till mer specifika styrdokument med åtaganden saknas.

7.2 Arbetet kring nationella handlingsprogrammet för suicidprevention

Det nationella handlingsprogrammet för suicidprevention beslutades av Riksdagen 2008. Arbetsmiljöverket har inte varit involverat i handlingsprogrammet.

Arbetsmiljöverket är däremot indirekt involverat i arbetet med att reducera suicid i arbetslivet genom nollvisionen mot dödsfall till följd av arbetet. Denna nollvision har förstärkts i den nya arbetsmiljöstrategin, från att tidigare ha gällt dödsfall i arbetet så gäller nu dödsfall till följd av arbetet.

7.3 Tankar om strategins utformning

Som tidigare nämnts föreslår vi att strategin blir av den inriktande typen med övergripande mål och principer. Men det är avgörande att ansvarsfördelning och en koppling till mer specifika styrdokument inom olika politikområden görs, för att möjliggöra en uppföljning.

Strategin kan bestå av vägledande principer inom olika ansvarsområden, men där det också både blir tydligt vem som tar fram mer specifika åtgärder och hur den kan utgöra inspiration till andra organisationer att ta fram sin egen tolkning



av strategin. För varje ansvarsområde kan strategiska utmaningar, beslutade insatser och önskade åtgärder beskrivas. Samma principer kan tillämpas på olika nivåer, jämför arbetet och utformningen av den digitala agendan (källa 19), som regeringen beslutade om 2011, från EU, ned till enskild organisation. Låt respektive nivå och organisation sätta sina mål utgående från gemensamma vägledande principer och övergripande mål.

Statskontorets utvärdering (källa 18) av den tidigare arbetsmiljöstrategin 2016–2020 (källa 17) kan ge ytterligare underlag till strategins utformning.

Statskontoret definierar kriterier för en god strategi i fyra grupper

- Strategins utformning
- Strategins mervärde
- Delaktighet i utformningen
- Uppföljning

Inom varje grupp finns kriterier som kan användas för att definiera kraven på strategin.

Den nya arbetsmiljöstrategin 2021–2025, är i sig ett exempel på en strategi som låter berörda organisationer forma sina egna handlingsplaner utifrån övergripande mål (källa 14).

7.4 Övrigt

För att poängtera betydelsen av insatser inom detta stora och viktiga område bör också samhällets kostnader och lidandet för den enskilde belysas i strategin, som en del av nulägesbeskrivningen.

Kontaktpersoner:

Christina Jonsson, Enhetschef, projektägare

christina.jonsson@av.se



Bilaga: Källförteckning

Nr	Titel	Utgiven av, år	Kommentar
1	Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4	Arbetsmiljöverket, 2016	Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö
2	Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö, vägledning till föreskrift AFS 2015:4	Arbetsmiljöverket, 2016	Vägledning till hur föreskrifterna ska tillämpas
3	Riktlinjer vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen	Mynak, 2019	Innehåller riktlinjer vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Betonar också sambandet mellan arbetsmiljön och den psykiska hälsan hos arbetstagare. Riktlinjerna är utarbetade utifrån företagshälsovårdens speciella förutsättningar att arbeta med att främja friska arbetsplatser och arbetsrelaterad hälsa.
4	Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro - En kunskapsöversikt	Forte, 2020	Redovisning av Eva Vingårds forskning om samband mellan psykisk ohälsa, sjukskrivning och org/social arbetsmiljö
5	Arbetsorsakade besvär 2018	Arbetsmiljöverket, Rapport 2018:3	Informationsinsamling av SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Redovisas vartannat år.
6	Arbetsskador 2020	Arbetsmiljöverket, Rapport 2020:1	Bygger på anmälningar om arbetsskador som görs till Försäkringskassan. Redovisas varje år.
7	Arbetsmiljön 2019	Arbetsmiljöverket, Rapport 2020:2	Informationsinsamling av SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Redovisas vartannat år.
8	Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturoversikt. SBU-rapport nr 223. ISBN 978-91-85413-64-5	Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU), 2014	SBU har gått igenom forskningsläget för samband mellan en lång rad faktorer i arbetsmiljön och depressionssymtom, respektive symtom på utmattningssyndrom.



Nr	Titel	Utgiven av, år	Kommentar
9	Projektrapport Socialsekreterares arbetsmiljö	Arbetsmiljöverket 2018-12-12	Under 2015 – 2017 genomförde Arbetsmiljöverket (AV) en stor tillsyn av socialsekreterares arbetsmiljö som kom att omfatta 50 % av Sveriges socialtjänst. Projektet som har varit en del av regeringsuppdraget Kvinnors arbetsmiljö, har bidragit till att synliggöra socialsekreterares arbetsmiljöförhållanden i svensk socialtjänst.
10	Projektrapport Äldreomsorgen 2017– 2019, 2018/007023	Arbetsmiljöverket, 2019	Arbetsmiljöverket har sedan augusti 2017 inspekterat 196 arbetsgivare och dess arbetsställen. Totalt har 1 012 inspektioner genomförts.
11	Rapport 2018:1 Gränslöst arbete	Arbetsmiljöverket, 2018	En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Redaktör Gunnar Aronsson.
12	Kunskapssammanställning 2018:2	Arbetsmiljöverket, 2018	Nya sätt att organisera arbete – betydelsen för arbetsmiljö och hälsa. Författare Nanna Gillberg, Handelshögskolan, Göteborgs universitet
13	Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid Mynak 2021:1, Arbetsmiljöverket 2021:2	Mynak, Arbetsmiljöverket, 2021	Avrapportering av regeringsuppdrag att sammanställa kunskap om friskfaktorer som kan mätas och följas över tid
14	En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 Skr 2020/21:92	Regeringen, 2021	I denna skrivelse presenterar regeringen sin arbetsmiljöstrategi för 2021– 2025. Arbetsmiljöstrategin anger regeringens långsiktiga politiska inriktning för området under de kommande fem åren.



Nr	Titel	Utgiven av, år	Kommentar
15	Projektrapport Första linjens chefer i vård och omsorg 2015/051464	Arbetsmiljöverket, 2018	Under 2015 – 2017 genomförde Arbetsmiljöverket (AV) tillsyn av Första linjens chefer inom vård och omsorg . Tillsynen har varit en del av regeringsuppdraget Kvinnors arbetsmiljö. Under 2015 startade tillsynen som pilotprojekt inom inspektionsavdelningen i regionerna norr och syd. Därefter gjordes inspektioner nationellt. Sammanlagt har 113 arbetsgivare blivit inspekterade, 86 kommuner, 15 landsting/regioner och 12 privata vårdgivare. 99 procent av de besökta arbetsgivarna har fått krav om åtgärder.
16	Arbetsmiljö, organisation och hälsa- Hur hänger det ihop och varför?	Sveriges Företagshälsor, 2019	Syftet med rapporten är att analysera och beskriva vad vi vet om arbetets betydelse för vår psykiska hälsa. Det görs med hjälp av befintlig forskning, officiell statistik och en rad rapporter som publicerats på senare tid på temat till exempel från Arbetsmiljöverket och Myndigheten för Arbetsmiljökunskap. Rapporten avslutas med några tankar kring vägen framåt och hur befintlig kunskap bättre kan användas för att minska den psykiska ohälsan. Författare Laura Hartman och Petter Ortmark, på uppdrag av Sveriges Företagshälsor
17	En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020, 2015/16:80	Regeringen, 2016	Den tidigare nationella arbetsmiljöstrategin



Nr	Titel	Utgiven av, år	Kommentar
18	Utvärdering av En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020, Statskontoret 2020:4	Statskontoret, 2020	En utvärdering av den tidigare arbetsmiljöstrategin, kan ge inspiration till hur en god strategi kan utformas
19	It i människans tjänst – en digital agenda för Sverige	Regeringen, 2011	En nationell strategi för digitalisering, som sedan har utnyttjats av regioner, kommuner och andra organisationer som mall för sin egen digitala agenda