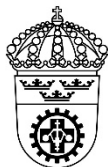


# Projektrapport

Organisatorisk och social arbetsmiljö  
2018–2022





## Innehållsförteckning

<b>1. Sammanfattning: ett projekt - fyra perspektiv .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Bakgrund.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Syfte, mål och avgränsningar.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Tillvägagångssätt.....</b>	<b>4</b>
<b>5. Resultat.....</b>	<b>4</b>
5.1. Arbetstidslagen.....	5
5.2. Hot och våld.....	5
5.3. SAM-OSA .....	5
5.4. Kränkande särbehandling .....	6
<b>6. Diskussion och slutsatser .....</b>	<b>6</b>
6.1. Arbetstidslagen.....	6
6.2. Hot och våld.....	7
6.3. SAM-OSA .....	9
6.4. Kränkande särbehandling .....	10
<b>7. Slutord .....</b>	<b>12</b>
<b>8. Kontakt.....</b>	<b>12</b>
<b>9. Bilagor.....</b>	<b>13</b>
Bilaga 1. Aktivitet Arbetstidslagen.....	13
Bilaga 2. Aktivitet Hot och våld.....	14
Bilaga 3. Aktivitet SAM-OSA .....	15
Bilaga 4. Aktivitet Kränkande särbehandling.....	16



## 1. Sammanfattning: ett projekt – fyra perspektiv

Organisatoriska och sociala faktorer ligger bakom en stor del av sjuktalet på den svenska arbetsmarknaden. Under fyra år, 2018–2021, bedrev Arbetsmiljöverket tillsyn med stöd i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) för att kontrollera efterlevnaden och förankra betydelsen av denna.

Fyra år och drygt 2 500 inspektioner senare, där vi även inkluderat våra föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) samt Arbetstidslagen, kan vi konstatera ett stort behov av förbättringsåtgärder vilka återges i denna rapport.

Oavsett vilket område som haft fokus inom projektet har det i grunden funnits bristande rutiner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet gällande undersökning och riskbedömning samt åtgärdsplan.

## 2. Bakgrund

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön måste stärkas, skriver regeringen i sin arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020. Skälen är att den psykiska ohälsan ökar, och orsakerna finns inte minst i arbetslivet. Enligt vår egen statistik är organisatoriska och sociala faktorer den näst vanligaste orsaken till arbetssjukdom. De ligger dessutom bakom drygt var tredje arbetsskadeanmälan<sup>1</sup>. Tillsynsprojektet har genomfört aktiviteter inom följande områden:

- **arbetstidslagen** med fokus på arbetstider och risker med arbetstidens förläggning: tillsynen har riktats mot it-branschen, reklambyråer, företag med inriktning på kommunikation samt mäklarbranschen
- **hot och våld** där tillsynen riktats mot HVB och LSS-boenden, butikskontrollanter, Kriminalvården, kollektivtrafik samt Statens institutionsstyrelse (SiS)
- **SAM-OSA** där tillsynen, som haft fokus på hög arbetsbelastning, har riktats mot centralkök, ambulans, primärvård, statliga myndigheter och privata vårdgivare
- **kränkande särbehandling** där tillsyn riktats mot branscher inom kultur, film och teater, trossamfund samt universitet och högskolor.

---

<sup>1</sup> Arbetsmiljöstatistik Rapport 2017:1 – *Arbetsskador 2016*



### 3. Syfte, mål och avgränsningar

Projektet syftade till att bidra till regeringens arbetsmiljöstrategi genom kontroll av att arbetsgivare följer arbetstidslagen och arbetsmiljölagstiftningen med fokus på föreskrifterna om OSA, samt föreskrifterna om våld och hot.

Projektets mål har varit att utifrån årsvisa inriktningsbeslut genomföra tillsynsaktiviteter inom beslutade områden och branscher.

Urvalet är gjort mot bakgrund av vår egen statistik samt omvärldsbevakning. I branscherna som inspekterades utifrån arbetstidslagen är det mindre vanligt med kollektivavtal och vi gjorde urvalet med tanke på det<sup>2</sup>.

### 4. Tillvägagångssätt

Arbetsgivarna aviserades i förväg om våra inspektioner där syftet med mötet framgick och vem som förväntades närvara. När vi vid inspektionen fann brister i arbetsmiljöarbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, fick arbetsgivaren ett inspektionsmeddelande med krav på åtgärder. Detsamma gällde för föreskrifterna om våld och hot i arbetsmiljön samt arbetstidslagen. Övergripande brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet har också påtalats. För att säkerställa åtgärderna har uppföljningar skett.

#### Inspektion under pandemi covid-19

Under pandemin fick arbetsgivarna ett tillsynsmeddelande som ett första steg. Här fick de i uppdrag att redovisa hur de efterlevde delar av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetstidslagen samt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Därefter genomfördes digitala inspektioner på distans via Skype eller telefon.

#### Kommunikation

Vi har gjort kommunikationsinsatser i syfte att nå ut även till de som inte omfattas av inspektionsinsatsen. Gemensamt för aktiviteterna har varit information till och kommunikation med arbetsmarknadens parter och organisationer, pressmeddelanden till media samt extern information i våra digitala kanaler.

### 5. Resultat

För ytterligare information om aktiviteternas resultat, se rapportens bilagor.

---

<sup>2</sup> Arbetsmiljöverket har tillsyn över arbetstidslagen där kollektivavtal saknas. Därför är vårt urval i detta projekt avgränsat till organisationer som inte har träffat kollektivavtal.



### 5.1. Arbetstidslagen

Av de arbetsställen vi inspekterade fick 49 procent krav på förbättringsåtgärder. De som inte levde upp till arbetstidslagstiftningen saknade ofta en rutin för att kontrollera ordinarie arbetstid, vilket gjorde det svårt för arbetsgivaren att kontrollera övertid och mertid. I många fall följdes inte reglerna för veckovila.

De vanligast förekommande bristerna:

- Rutin saknades för att kontrollera arbetad tid.
- Dokumentation av jourtid, övertid och mertid saknades.
- Regler om veckovila uppfylldes inte.
- Kunskapen om arbetstidslagstiftningen var låg.
- Det förebyggande perspektivet saknades för att motverka risker med arbetstidens förläggning.

### 5.2. Hot och våld

Av de arbetsställen vi inspekterade fick 77 procent krav på förbättringsåtgärder. Hot, men även hot om våld och direkt våld är ofta förekommande inslag i den dagliga arbetsmiljön i de inspekterade branscherna. Vi såg exempel där det blivit normalt förekommande i vardagen.

De vanligast förekommande bristerna:

- Rutiner saknades för framtagande av aktuella och fortlöpande undersökningar och riskbedömningar i arbetet med boende, brukare, ungdomar och klienter.
- Det fanns brister i säkerhetsrutiner.
- Det förekom föremål som de boende kunde använda som tillhyggen för våld eller hot om våld
- Möjligheterna till snabb hjälp vid en hot- och våldshändelse var begränsade.
- Risker kopplade till arbetstidens förläggning hade inte setts över.
- Det fanns brister i rutinerna för rapportering av ohälsa, olycksfall och tillbud.

### 5.3. SAM-OSA

Av de arbetsställen vi inspekterade fick 76 procent krav på att genomföra åtgärder för att förbättra SAM-OSA. Våra inspektioner visade att delar av arbetsmiljöarbetet inte görs i tillräcklig omfattning och saknar kontinuitet.

Den vanligast förekommande bristen var bristande rutiner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet gällande undersökning och riskbedömning samt åtgärdsplan.



Här finns en koppling till brister i det förebyggande arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vilket kan leda till

- risker för ohälsosam arbetsbelastning
- risker med arbetstidens förläggning
- risker för kränkande särbehandling.

#### 5.4. Kränkande särbehandling

Av de arbetsställen vi inspekterade fick 69 procent krav på förbättringsåtgärder. Arbetsgivarna hade inte tillräckligt undersökt och riskbedömt vilka situationer som kan medföra risker för kränkande särbehandling och utifrån detta informerat om och klargjort att kränkande särbehandling inte accepteras.

De vanligast förekommande bristerna:

- Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön hade inte tillräckligt undersökts för att identifiera vad som kan leda till kränkande särbehandling.
- Det hade inte klargjorts att kränkande särbehandling är oacceptabelt.
- Rutiner för att hantera kränkande särbehandling var otillräckliga eller saknades helt.
- Uppgiftsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet var otydlig.
- Kunskaper om och förutsättningar för att förebygga och hantera kränkande särbehandling var bristande hos chefer och arbetsledare.

## 6. Diskussion och slutsatser

### 6.1. Arbetstidslagen

Närmare tre fjärdedelar av de arbetsställen vi besökte mellan 2018 och 2020 tillämpade flexibla arbetstider och saknade kontroll över ordinarie arbetstid, veckovila och dygnsvila. Förmåner som till exempel flexledighet och kompensations tid finns ofta i företag utan kollektivavtal. Det gör att varken skyddsombud eller arbetstagare ifrågasätter arbetstidens förläggning.

Bland branscherna i tillsynen flöt arbetstid och fritid ofta ihop. Det gjorde det svårare för medarbetarna att sätta gränser, och minskade arbetsgivarens överblick över när på dygnet arbetstagarna arbetade och hur mycket. Flertalet av de mäklarfirmor vi inspekterade brast i dokumentationen av arbetad tid utöver ordinarie arbetstid. Utan registrerad normal arbetstid kan det bli svårt att veta om man lever upp till arbetstidslagen. Helgarbete och tillgänglighet under kvällstid var vanligt, och arbetstagarna såg det som en möjlighet till en flexibilitet som många andra yrken saknar.

**Inspektionerna har lett till bättre dokumentation**



Efter vår tillsyn kontrollerar och dokumenterar arbetsgivarna arbetstid och övertid bättre. Fler sätter gränser för att inte bryta mot dygns- och veckovilan och för nyttjandet av flexitid. Syftet är att hålla sig inom ramen för ordinarie arbetstid under en månad. Efter vår tillsyn har till exempel mäklarbranschen fått anledning att överväga mängden visningar på helger.

Vi har även noterat arbetsgivare som ber systemleverantörer att förbättra systemen för tidsrapportering. Framför allt har vår tillsyn visat på att den lett till ökade kunskaper om de krav som ställs på arbetsgivare enligt arbetstidslagstiftningen.

## 6.2. Hot och våld

Förekomsten av hot och våld ser olika ut beroende på vilken verksamhet som bedrivs i de branscher som ingått i aktiviteterna. Men det förebyggande arbetsmiljöarbetet som kräver att man identifierar risker och vidtar lämpliga åtgärder har de gemensamt.

Vid HVB-hem och LSS-boenden samt Statens institutionsstyrelsens verksamheter (2018–2019) har arbetsmiljöarbetet inte den prioritet som är nödvändig.

Rutiner saknas överlag för undersökningar och riskbedömningar i arbetet med boende, brukare, ungdomar eller klienter. En arbetsgivare som inte förankrar arbetsmiljöarbetet i verksamheten får svårt att identifiera lämpliga åtgärder med risk för att personalen drabbas av ohälsa eller olycksfall.

Dessa arbetsplatser är också boenden, och därmed oftast mer hemlika miljöer. Det innebär också risker kopplade till utformningen av arbetsplatsen. Arbetsplatserna ligger ofta avsides, vilket försvårar tillgängligheten och möjligheten till snabb hjälp vid våld och hot. Därutöver finns risker med koppling till arbetstidens förläggning då arbetet innebär ett dygnet runt-arbete och inte sällan ensamarbete på natten.

Butikskontrollanter (2019) är i hög grad beroende av uppdragsgivarnas arbetsmiljöarbete. Flera menade att förekomsten av hot och våld hade ökat, blivit mer brutalt och att det var större risk att skadas av vapen. Kontrollanterna arbetar ofta ensamma, och många gånger kan de avvärja brott genom att helt enkelt ge sig till känna. Det finns dock en uppfattning om att kontrollanter gör ett bra jobb för sina arbetsgivare när de "gör ett gripande" - och därmed utsätter sig själva för eventuell fara.

Från kriminalvården (2019) har det under de senaste åren kommit signaler och rapporter om ett allt hårdare arbetsklimat. Vid inspektionerna på anstalterna framgick att det var vanligt med överbeläggningar, hög genomströmning av intagna och klienter, underbemanning och hög personalomsättning. Detta



innebar en ökad arbetsbelastning, vilket i sin tur påverkade säkerhetsarbetet, med höga krav på att hantera risker för våld och hot.

Anställda inom kollektivtrafiken (2020) – bussförare, tågvärdar med flera – arbetar på helger, under sena kvällar och inte sällan ensamma. De möter en heterogen grupp människor, passerar riskabla geografiska områden och saknar en säker flyktväg eftersom fordonet utgör den faktiska arbetsplatsen.

Konflikter på bussar och tåg är nästan uteslutande relaterade till biljetter. För bussförarna var det positivt för arbetsmiljön när kontanthandlingen försvann, eftersom risken för hot och våld minskade. Samtidigt hade risken för hot mot tågvärdarna ökat. De anställda kunde uppleva arbetsgivarens budskap som tvetydigt: säkerheten går alltid först, men alla biljetter ska kontrolleras.

Ovanstående är exempel på faktorer som behöver finnas med i arbetsmiljöarbetets riskbedömningar. Detta bekräftas även i forskningsrapporten "Hot och våld mot bussförare och tågvärdar"<sup>3</sup>, från Malmö universitet.

#### **Anställdas erfarenheter måste tas tillvara**

I de branscher som vi har undersökt ingår våld och hot av olika anledningar i vardagen. Våld och hot tenderar att bli normaliserade och accepterade företeelser. Problemet är att arbetsgivarna brister i undersökningar, riskbedömningar och rutiner för tillbudsrapportering, vilket leder till lägre kunskap och kännedom om risker i arbetet. Våra inspektioner visar också att man ofta börjar i fel ände. Man tar fram rutiner och åtgärder utan att först involvera medarbetarna i undersökningar eller riskbedömningar.

Projektet har haft återkommande kontakt med Sofia Wikman<sup>4</sup>, som är forskare vid Gävle högskola, dels för att ta del av relevant forskning, dels för att bekräfta om inspektörernas erfarenheter vid tillsyn stämmer överens med forskningen. Enligt hennes forskningsresultat<sup>5</sup> brister arbetsgivarna i att ta tillvara de anställdas erfarenheter av och lösningar på hotfulla situationer. Detta är ett ofta förekommande problem – att säkerhetsrutiner är fastställda av en arbetsledning som arbetar "långt ifrån verkligheten".

Erfarenheterna från vår tillsyn pekar i samma riktning som forskningen. Arbetstagarna uppger att det behövs större delaktighet i implementeringen av säkerhetsarbetet

---

<sup>3</sup> Christina Lindkvist, Malmö Universitet, "Hot och våld mot bussförare och tågvärdar"

<sup>4</sup> Sofia Wikman, docent kriminologi, Gävle högskola.

<sup>5</sup> Wikman, S. & Rickfors, U. (2017). "Att förebygga hot och våld i statliga myndigheter - en jämförelse mellan två perspektiv på säkerhet"





### 6.3. SAM-OSA

Vi genomförde inspektioner av ambulansverksamhet (2019), både verksamhet som bedrivs av regioner och av privata aktörer som genom upphandling fått uppdrag från regioner. De upphandlade aktörerna har tidsbegränsade uppdrag, vilket innebär att de behöver säkerställa den pågående driften och att avtal följs samtidigt som de deltar i nya upphandlingsförfaranden. Det kan innebära en kortsiktighet i verksamheten som är utmanande för ett kontinuerligt systematiskt arbetsmiljöarbete och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Tillsynen mot primärvården (2019) genomfördes av verksamhet i både privat och offentlig regi. Branschen präglas av höga krav och brist på resurser. Samtidigt är både personal och chefer hängivna sitt uppdrag på ett sätt som innebär att annan lagstiftning ofta ges företräde framför arbetsmiljölagstiftningen.

Hos verksamheter med centralkök (2019) varierade graden av rutiner, både för SAM och OSA. Tillbud rapporteras ofta inom den fysiska arbetsmiljön, medan tillbudsrapporter inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är mer ovanliga.

Vid statliga myndigheter (2020–2021) hade man i många fall bristande rutiner för att motverka hög arbetsbelastning. Detta resulterade i ett reaktivt snarare än proaktivt förhållningssätt. Medarbetarundersökningar var ofta inriktade på prestation snarare än arbetsmiljörisiker inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Även om man hade övergripande rutiner och policyer för arbetsmiljöarbetet på central nivå så uppmärksammade vi vid vår tillsyn att arbetsmiljöarbetet kunde se annorlunda ut på lokal nivå. Flera av myndigheterna har efter vår tillsyn implementerat undersökningar och riskbedömningar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Man har även infört dessa områden i rutinerna för sin tillbudsrapportering.

Hos privata vårdgivare (2021–2022) hade pandemin påtagligt påverkat arbetsmiljön och orsakat hög arbetsbelastning, framför allt inom primärvården. Till exempel hade personalen upplevt stress av att information om vaccinationsprogram hade gått ut till allmänheten innan den nått personalen. Ytterligare en stressfaktor hade varit att de skulle bemanna chattfunktioner på uppdrag från regionerna. Att beta av den vårdskuld som skapades i början av pandemin hade också blivit ett växande problem som påverkade arbetsmiljön. Privata vårdgivare hade i vissa fall även lånat ut personal till regionen. Detta hade resulterat i en frustration över att vårdgivarna saknade personal som tidigare inneburit en avlastning. Det hade påverkat den egna arbetsbelastningen negativt.



### **De lokala förutsättningarna är avgörande för en god arbetsmiljö.**

Flera av de branscher som ingick i tillsynen är styrda av regeringsuppdrag eller regionala uppdrag och utför någon form av samhällsnyttig verksamhet. De behöver bättre förutsättningar för att nå balans mellan krav och resurser på den lokala nivån för att kunna bedriva ett bra arbetsmiljöarbete.

Många gånger förutsätter man att de centrala rutinerna utgör en viktig del i arbetsmiljöarbetet, tillsammans med det stöd som ofta finns på HR-avdelningarna. Men det är de lokala förutsättningarna som väger tyngst för att man ska kunna förebygga en ohälsosam arbetsbelastning. Det krävs en hög grad av kontinuitet i arbetsmiljöarbetet för att det ska hålla över tid. Det handlar dels om resurser och förutsättningar som ges till chefer och övrig personal för ett systematiskt arbetsmiljöarbete, dels om vilket fokus som läggs på arbetsmiljöarbete och i vilken utsträckning det prioriteras. Arbetsgivarna måste höja sina kunskaper om organisatorisk och social arbetsmiljö. De bör fördela arbetsmiljöuppgifter och vara tydliga med vad som förväntas av chefer och arbetsledande personal. Rutinerna ska fånga upp alla delar av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

### **6.4. Kränkande särbehandling**

Hos branscherna kultur, film och teater (2019–2020) har metoo spelat en viktig roll, och bidragit till gränser för vad som är acceptabelt och inte. Som en konsekvens hade också frågor om kränkande särbehandling belysts i branscherna.

Vi fann goda exempel på arbetsställen inom filmproduktion och teater där man gjorde riskbedömningar, till exempel inför gästspel. Rutinen var att den som gästspelar skriver på dokument där det framgår att hen tagit del av gällande policyer. Ytterligare ett exempel på goda åtgärder var delat ledarskap för ansvaret för arbetsmiljön. På flera av arbetsställena utsågs skyddsombud vid varje produktion och det fanns pågående arbeten med likabehandling och jämställdhet. Vid mindre teatrar där "alla gör allt" kan vår tillsyn ha bidragit till ett steg framåt genom våra krav på uppgiftsfördelning för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Våra uppföljningar har visat på kompletteringar som innebär tydliga förbättringar i det förebyggande arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Inom trossamfund (2020–2022) stannade kunskapen om kränkande särbehandling ofta i att man visste vad det är. Men man förstod inte att arbete mot kränkande särbehandling omfattar förebyggande arbete som handlar om vad som ska undersökas och att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras.

Inom Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation finns bra stödmaterial för arbetsmiljöarbete som skulle kunna användas i större omfattning av fler



församlingar. En avgörande faktor för arbetsmiljöarbetet är kyrkoherdens kunskaper och engagemang. Som kyrkoherde behöver man ta i beaktande att man har ett ledarskap både för den pastorala verksamheten och för personalen och dess arbetsmiljö. Därutöver förekommer en "godhetskultur" – genom att vilja alla gott riskerar man att undvika att ta tag i konflikter, vilket i sin tur kan leda till kränkningar. Mot bakgrund av ovanstående är det av stor betydelse att kyrkorådet som arbetsgivare skapar goda förutsättningar för kyrkoherden att leda verksamheten.

För övriga trossamfund finns färre möjligheter att vända sig till en central funktion för stöd i arbetsmiljöarbetet. Bland flera av dessa fanns en okunskap om hur systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs, och man förlitade sig på att värdegrundsarbetet täcker upp för risker kring kränkande särbehandling. En annan viktig del i arbetsmiljöarbetet är att uppmärksamma riskerna det innebär att ha ett stort antal volontärer – som ju inte omfattas av arbetsmiljölagen.

Sveriges universitet och högskolor (2021–2022) är stora organisationer som förväntas ha centrala dokument och rutiner. Våra inspektioner innebär en kontroll på hur dessa fungerar på lokal nivå.

Trots den hierarkiska organisationen uppstår situationer där medarbetare får arbetsledande uppdrag och roller utan att ha en formell position. För arbetstagare kunde det innebära att arbetet och dialogen om arbetssituationen i praktiken helt eller delvis ledes och fördes av någon annan än den som var formellt utsedd chef. Detta innebär att organisationen måste se till att alla arbetsledande funktioner har kunskaper om hur kränkande särbehandling förebyggs.

Doktoranders arbetsmiljö lyfts ofta fram som särskilt riskfylld, där kränkande särbehandling kan kopplas till tidspress och hög arbetsbelastning. Tillsynen visade att arbetsledningen dessutom är medveten om att det förekommer situationer som innebär risk för kränkande särbehandling. Inte sällan hade de situationerna koppling till rådande maktstruktur och i viss utsträckning till osäkra anställningsförhållanden och beroendeställningar inom akademien. Dessa tillsammans utgör riskfaktorer i den sociala arbetsmiljön.

### **Särdragen – en möjlig grogrund till kränkande särbehandling**

I vårt projekt inspekterade vi tre olika branscher som delar vissa särdrag. Det finns starka hierarkier, och det förekommer en tystnadskultur där man inte vinner på att uppmärksamma negativa beteenden, och man kan förlora på att göra det. Man vill inte "göra sig omöjlig" och ifrågasätta beteendet hos den som har en maktposition. En reflektion skulle då kunna vara att särdragen i branschernas kulturer lägger grunden för kränkande handlingar.



Chefers och arbetsledares kunskaper om det förebyggande arbetet måste höjas, främst om att identifiera risker i den egna verksamheten. De måste ställa sig frågan: Finns det en risk för kränkande särbehandling här, och i så fall var? De måste också tydligt klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras.

## 7. Slutord

Alla anställda i Sverige har rätt till en bra arbetsmiljö. Vi som arbetar på Arbetsmiljöverket arbetar på uppdrag av regering och riksdag för att se till att lagar om arbetsmiljö och arbetstider följs av arbetsgivare i hela landet. Vårt mål är att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv.

Tillsynen inom detta projekt visar tydligt att kunskap om arbetsmiljöfrågor och arbetsgivares förmåga att prioritera arbetsmiljöarbetet är grundläggande förutsättningar för att medarbetare ska må bra.

Vår förhoppning är att denna rapport kommer till användning för dig som söker kunskap om arbetsmiljön i din egen bransch och hur den kan förbättras.

Ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet.

## 8. Kontakt

Projektledare: Eva Karsten

Telefon: 010-730 93 69

E-post: [eva.karsten@av.se](mailto:eva.karsten@av.se)

## 9. Bilagor

### Bilaga 1. Aktivitet Arbetstidslagen

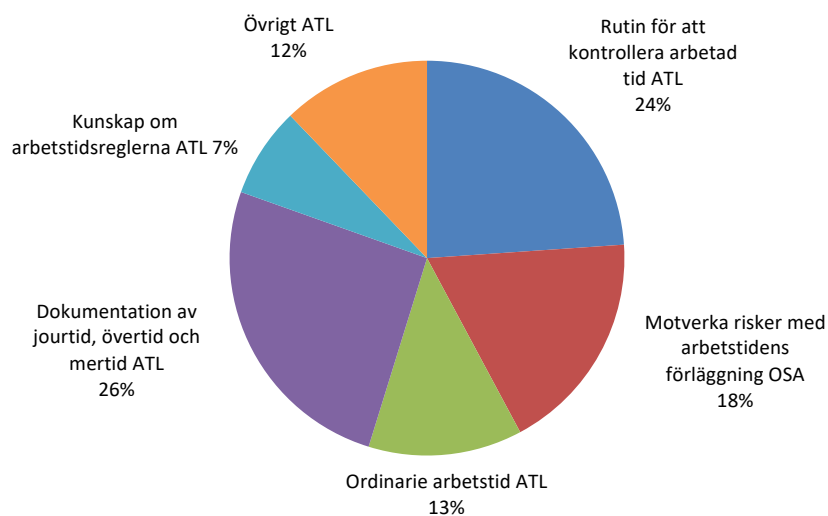
**Tabell 1.** Antal besökta arbetsställen, andel arbetsställen som fått inspektionsmeddelande (IM), förelägganden och förbud, fördelat per bransch.

Bransch	Besökta arbetsställen (ärenden)	Arbetsställen (ärenden) med IM	Förelägganden	Förbud
Mäklare	117	55 %	2	0
It-byråer, datorprogrammerare och kommunikation	140	51 %	3	1
Reklambyråer	57	30 %	0	0
Totalt	314	49 %	5	1

**Figur 1.** Mest förekommande brister.

Arbetstidslagen (ATL) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

Fördelning av brister. Endast ATL och OSA 12§.  
230 av 347 brister



Källa till tabell och diagram: Arbetsmiljöverket



## Bilaga 2. Aktivitet Hot och våld

**Tabell 1.** Antal besökta arbetsställen, andel arbetsställen som fått inspektionsmeddelande (IM), förelägganden och förbud, fördelat per bransch.

Bransch	Besökta arbetsställen (ärenden)	Arbetsställen (ärenden) med IM	Förelägganden	Förbud
HVB/LSS/SiS	874	79 %	26	1
Butikskontrollanter	52	62 %	2	0
Kriminalvård	66	71 %	3	0
Kollektivtrafik	87	74 %	1	1
Totalt	1 079	77 %	32	2

### Andel hänvisningar per paragraf per branschgrupp och AFS

De mest förekommande bristerna för respektive bransch kopplat till paragrafer i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:2) om våld och hot i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) finns återgivna nedan.

**Tabell 2.** Andel hänvisningar per paragraf per branschgrupp och AFS 1993:2

Bransch	Bristområden 1993:2 om våld och hot i arbetsmiljön						
	2§ Undersöka och vidta åtgärder	3§ Säkerhetsrutiner	4§ Utbildning, kunskaper	6§ Arbetsplatsens utformning	7§ Snabb hjälp	11§ Få stöd efter händelse	Övriga §
HVB/LSS/SiS	44 %	15 %	9 %	8 %	13 %	5 %	6 %
Butikskontrollanter	32 %	21 %	23 %	5 %	2 %	7 %	9 %
Kriminalvård	37 %	20 %	13 %	10 %	0 %	0 %	20 %
Kollektivtrafik	31 %	43 %	12 %		4 %	3 %	7 %
Totalt	42 %	18 %	10 %	7 %	11 %	5 %	7 %

**Tabell 3.** Andel hänvisningar per paragraf per branschgrupp och AFS 2001:1

Bransch	Bristområden 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete						
	4§ Samverkan	5§ Rutiner	7§ Kunskaper	8§ Undersöka och riskbedöma	9§ Utreda tillbud och olycksfall	10§ Åtgärdsplan	Övriga §
HVB/LSS/SiS	9 %	21 %	9 %	23 %	6 %	24 %	9 %
Butikskontrollanter	17 %	21 %	11 %	17 %	4 %	18 %	13 %
Kriminalvård	13 %	18 %	7 %	23 %	8 %	26 %	3 %
Kollektivtrafik	20 %	17 %	9 %	22 %	5 %	20 %	7 %
Totalt	10 %	20 %	9 %	23 %	6 %	23 %	8 %

Källa till alla tabeller: Arbetsmiljöverket



### Bilaga 3. Aktivitet SAM-OSA

**Tabell 1.** Antal besökta arbetsställen, andel arbetsställen som fått inspektionsmeddelande (IM), förelägganden, fördelat per bransch.

Bransch	Besökta arbetsställen (ärenden)	Arbetsställen (ärenden) med IM	Förelägganden
Ambulansverksamhet	49	78 %	0
Centralkök	36	92 %	0
Primärvård	259	86 %	5
Statliga myndigheter	182	69 %	1
Hälso- och sjukvård privat	173	64 %	1
Totalt	699	76 %	7

### Andel hänvisningar per paragraf per branschgrupp och AFS

De mest förekommande bristerna för respektive bransch kopplat till paragrafer i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) finns återgivna nedan.

**Tabell 2.** Andel hänvisningar per paragraf per branschgrupp och AFS 2001:1

Bransch	Bristområde 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete						
	5§ Rutiner	6§ Uppgifts- fördelning	7§ Kunskaper	8§ Undersöka, riskbedöma	9§ Utreda tillbud och olycksfall	10§ Åtgärds- plan	Övriga §
Ambulans- verksamhet	16 %	7 %	10 %	21 %	9 %	20 %	18 %
Centralkök	20 %	6 %	17 %	21 %	6 %	21 %	9 %
Primärvård	17 %	5 %	10 %	26 %	7 %	25 %	10 %
Statliga myndigheter	18 %	5 %	12 %	22 %	9 %	22 %	11 %
Hälso- och sjukvård privat	19 %	9 %	13 %	23 %	7 %	23 %	8 %
Totalt	18 %	6 %	11 %	24 %	8 %	23 %	10 %

**Tabell 3.** Andel hänvisningar per paragraf per branschgrupp och AFS 2015:4

Bransch	Bristområde 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö						
	9§ Arbets- belastning	10§ Kännedom om arbetet	11§ Psykiskt påfrest- ande	12§ Arbets- tid	13§ Klargöra kränkande	14 § Rutiner kränkande	Övriga §
Ambulans- verksamhet	21 %	16 %	16 %	15 %	18 %	5 %	10 %
Centralkök	16 %	16 %	13 %	12 %	20 %	12 %	10 %
Primärvård	22 %	20 %	18 %	16 %	17 %	5 %	4 %
Statliga myndigheter	19 %	19 %	18 %	18 %	18 %	1 %	7 %
Hälso- och sjukvård privat	18 %	17 %	18 %	17 %	21 %	4 %	3 %
Totalt	20 %	18 %	18 %	16 %	18 %	5 %	5 %

Källa till alla tabeller: Arbetsmiljöverket

## Bilaga 4. Aktivitet Kränkande särbehandling

**Tabell 1.** Antal besökta arbetsställen, andel arbetsställen som fått inspektionsmeddelande (IM), förelägganden, fördelat per bransch.

Bransch	Besökta arbetsställen (ärenden)	Arbetsställen (ärenden) med IM	Förelägganden
Film, kultur, teater	83	84 %	0
Trossamfund	313	64 %	6
Universitet Högskola	115	70 %	0
Totalt	511	69 %	6

### Andel hänvisningar per paragraf per branschgrupp och AFS

De mest förekommande bristerna för respektive bransch kopplat till paragrafer i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS (2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) finns återgivna nedan.

**Tabell 2.** Andel hänvisningar per paragraf per branschgrupp och AFS 2015:4

Branschgrupp	Bristområde 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö							
	6§ Kunskaper	9§ Arbetsbelastning	10§ Kännedom om arbetet	11 § Psykiskt påfrestande	12§ Arbets-tid	13§ Klargöra kränkande	14§ Rutiner kränkande	Övriga §
Film, kultur, teater	7 %	7 %	6 %	4 %	4 %	51 %	20 %	1 %
Trossamfund	4 %	12 %	12 %	11 %	11 %	31 %	16 %	2 %
Universitet och högskola	6 %	11 %	11 %	11 %	12 %	34 %	15 %	0 %
Totalt	5 %	11 %	11 %	10 %	10 %	35 %	17 %	1 %

**Tabell 3.** Andel hänvisningar per paragraf per branschgrupp och AFS 2001:1

Bransch	Bristområden 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete							
	4§ Samverkan	5§ Rutiner	6§ Uppgiftsfördelning	7§ Kunskaper	8§ Under-sökning	10§ Åtgärder	12§ Företags-hälsovård/ extern hjälp	Övriga §
Film, kultur, teater	15 %	9 %	10 %	9 %	20 %	19 %	13 %	6 %
Trossamfund	14 %	12 %	14 %	11 %	18 %	19 %	9 %	4 %
Universitet och högskola	16 %	11 %	8 %	8 %	24 %	23 %	9 %	2 %
Totalt	14 %	11 %	12 %	10 %	20 %	20 %	10 %	4 %

Källa till alla tabeller: Arbetsmiljöverket