

# Coronapandemins konsekvenser för arbetsmiljön i Sverige

Coronapandemins konsekvenser för arbetsmiljön i Sverige

Rapport 2023:1

Rapportering av uppdraget att kartlägga och analysera coronapandemins kort- och långsiktiga konsekvenser och påverkan på arbetsmiljön i Sverige.

A2021/02355, A2021/02331 (delvis)

ISBN 978-91-89747-00-5

Publicerad år 2023

---

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Telefon: 026-14 84 00, E-post: [info@mynak.se](mailto:info@mynak.se)

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

# Coronapandemins konsekvenser för arbetsmiljön i Sverige



# Förord

I regleringsbrevet för 2022 (A2021/02355; A2021/02331 (delvis)) tilldelades Myndigheten för arbetsmiljökunskap uppdraget att kartlägga och analysera kort- och långsiktiga konsekvenser av coronapandemin för arbetsmiljön i Sverige. För att genomföra detta stora regeringsuppdrag utförde myndigheten fem olika projekt, vart och ett med fokus på någon eller några yrkesgrupper som särskilt påverkades av coronapandemin, samt för att belysa generella förändringar i arbetsmiljön såsom distansarbete och arbete i hybridorganisationer. Resultaten från myndighetens studier ger kunskaper om hur samhället kan hantera liknande samhällsstörningar och kriser i framtiden. Denna rapport sammanfattar resultaten från de fem projekten:

- Arbetsmiljön för grundskollärare under coronapandemin
- Arbetsmiljön för chefer under coronapandemin
- Arbetsmiljön för hälso- och sjukvårdspersonal under coronapandemin
- Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden under coronapandemin
- Arbetsmiljön för personal som arbetade på sina ordinarie arbetsplatser under coronapandemin – handel, transport, omsorg

Coronapandemin medförde flera olika förändringar avseende synen på arbetsplatsens utformning och på hur arbetet ska organiseras. Oavsett om organisationer fortsatte arbeta på plats eller övergick helt eller delvis till distansarbete var det nödvändigt att anpassa verksamheten till de nya förutsättningarna. Användandet av digitala verktyg ökade, nya kommunikationskanaler växte fram och arbetssätt förändrades. Sammantaget visar rapporterna att det fanns en stark motståndskraft mot återverkningarna av pandemin i arbetslivet i Sverige, även om vissa yrkesgrupper var särskilt utsatta. Det är en beredskap som behöver upprätthållas och stärkas för att kunna bemöta plötsliga och omfattande samhällsstörningar även i framtiden.

På uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap har vetenskapsjournalist Krister Zeidler författat denna rapport. Ansvarig processledare på Myndigheten för arbetsmiljökunskap var docent Robert Ljung, kommunikatörerna Camilla Wengelin och Sverre Lundqvist har ansvarat för kommunikationsinsatser i projektet.

Jag vill rikta ett stort tack till samtliga som medverkat i arbetet med denna rapport.

Gävle, mars 2023



Nader Ahmadi,  
*Generaldirektör*

# Sammanfattning

## Om regeringsuppdraget

I regleringsbrevet för 2022 tilldelades Myndigheten för arbetsmiljökunskap ekonomiska resurser för att kartlägga och analysera coronapandemins konsekvenser för arbetsmiljön i Sverige.

Syftet med satsningen har varit att kartlägga vilka kort- och långsiktiga konsekvenser pandemin har haft på arbetsmiljön och vilka arbetstagargrupper som påverkats särskilt under pandemin. Resultaten av studierna lyfter även fram de friskfaktorer och åtgärder som förbättrade arbetsmiljön och som kan stärka förmågan i arbetslivet att hantera plötsliga och omvälvande samhällsstörningar.

## Metod

För att genomföra regeringsuppdraget har arbetet organiserats i fem delprojekt med olika inriktningar och med parallella studier där ett flertal forskare arbetat med att besvara olika frågeställningar.

Tre av studierna har granskat och analyserat pandemins konsekvenser för särskilt utsatta yrkesgrupper: ”Arbetsmiljön för grundskollärare under coronapandemin”, ”Arbetsmiljön för hälso- och sjukvårdspersonal under coronapandemin” och ”Arbetsmiljön för personal som arbetade på sina ordinarie arbetsplatser under coronapandemin – handel, transport, omsorg”.

En fjärde studie, ”Arbetsmiljön för chefer under coronapandemin”, har kartlagt chefernas roll och förutsättningar under pandemin och hur ledarskapet och arbetsmiljöarbetet påverkades för chefer vars medarbetare arbetade på distans eller på ordinarie arbetsplatser.

Den femte studien, ”Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden under coronapandemin”, har analyserat statistik om arbetsförhållanden och arbetsmiljöfaktorer som utgår från den svenska longitudinella studien om sociala förhållanden, arbetsliv och hälsa (SLOSH) och två kompletterande enkätundersökningar som gjordes under pandemin.

Därtill innehåller föreliggande summerande rapport en internationell jämförelse av pandemins konsekvenser för arbetstagarerna som bygger på rapporter från den europeiska arbetsmiljöbyrån, EU-Osha, samt den europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Eurofound.

## Resultat

När smittspridningen av coronaviruset tog fart i Sverige i mars 2020 tvingades arbetsgivarna snabbt ställa om och anpassa sin verksamhet för att skydda de anställda och följa de restriktioner och rekommendationer som utfärdades. Smittskyddsåtgärder vidtogs, arbetet organiserades om och nya uppgifter och rutiner infördes på arbetsplatserna samtidigt som arbete hemifrån blev vanligt förekommande. Följden blev genomgripande förändringar av arbetstagarnas arbetsförhållanden som framför allt påverkade den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Den största organisatoriska förändringen var den massiva övergången till distans- och hybridarbete. En långsiktig konsekvens av pandemin är också att det har blivit vanligare att arbeta på distans, ofta i kombination med arbete på den ordinarie arbetsplatsen.

Men de arbetstagare som var mest utsatta under pandemin var de som inte hade så stora möjligheter att jobba hemifrån utan behövdes på sina arbetsplatser. Det gällde särskilt anställda i kvinnodominerade yrken, som vård, omsorg och skola. För en stor del av arbetstagarna ökade arbetsbördan och stressen när nya rutiner och arbetsuppgifter infördes. Det ledde till en hög psykisk arbetsbelastning som spädades på av emotionella krav i arbetet, hög sjukfrånvaro på arbetsplatserna och en oro över att bli smittad eller smitta andra med covid-19.

Studierna visar dock att det finns organisatoriska och individuella åtgärder som kan sättas in för att minska den psykiska arbetsbelastningen. Det kan handla om stöd och resursfördelning, anpassning av bemanning och arbetstider eller individuella åtgärder som ökar möjligheten till återhämtning.

Även systematiskt arbetsmiljöarbete visade sig vara framgångsrikt för att bromsa de negativa effekterna av pandemin. Studierna visar att arbetsplatser som redan före pandemin hade ett aktivt arbetsmiljöarbete var bättre rustade mot följderna av de ändrade arbetsförhållandena och snabbare kunde fånga upp och hantera risker i arbetsmiljön. Resultaten bekräftas av de EU-studier som ingår i den här rapporten och som visar att anställda på företag och organisationer som arbetade förebyggande med arbetsmiljön var mindre utsatta för stressrelaterad ohälsa.

Ytterligare en skyddsfaktor under pandemin var den omfattande och snabba övergången till distans- och hybridarbete. De som arbetade på distans var mindre utsatta för smitt- och olycksrisker och hade ett mer flexibelt arbetsliv med bättre balans mellan arbete och privatliv. Distansarbetarna hade också i högre grad inflytande över sitt arbete, mindre tidspress och lägre psykisk arbetsbelastning än de som jobbade på sina ordinarie arbetsplatser.

Sverige var ett av de länder i Europa där distansarbetet var som mest utbrett under pandemin och förutsättningarna var särskilt goda i form av digital infrastruktur, teknikkunskaper och en viss vana vid att arbeta självständigt.

Till skillnad mot i många andra länder underlättades distansarbetet även av att barnomsorg och skolor hölls öppna i Sverige under pandemin.

Sammantaget visar de fem genomförda studierna att det fanns en stor anpassningsförmåga och flexibilitet i arbetslivet för att hantera de negativa konsekvenserna av pandemin, även om vissa yrkesgrupper var särskilt utsatta. Det är en beredskap som behöver upprätthållas men också stärkas för att kunna bemöta plötsliga och omfattande samhällsstörningar även i framtiden.

Samtidigt är det viktigt att dra lärdom av hur följderna av pandemin alltjämt sätter sin prägel på människors arbetsmiljö och hälsa. Det gäller bland annat det psykosociala arbetsmiljöarbetet som till stora delar sattes på paus under pandemin och nu behöver tas igen. Det gäller även arbetsbelastningen som fortsätter att vara hög i flera branscher även efter pandemin, vilket riskerar att leda till att den redan utbredda stressrelaterade ohälsan i samhället ökar ytterligare.



# English Summary

## About the Government Assignment

In the letter of instruction for 2022 the Swedish Agency for Work Environment Expertise was awarded extra financial resources to describe and analyse the consequences of the corona pandemic on the work environment in Sweden.

The aim of the project has been to describe both the short-term and longterm consequences that the corona pandemic has had on the work environment in Sweden and which groups have been especially affected during the pandemic. The results of the studies also includes factors and measures that have improved the work environment which may improve the ability of work-places to manage sudden and turbulent disruptions to society.

## Method

In order to carry out the government assignment, the work has been organised into five different sub-projects with different orientations and with parallel studies where several researchers have worked to answer different questions.

Three of the studies have reviewed and analysed the consequences of the pandemic for particularly vulnerable professions: "The work environment for elementary school teachers during the corona pandemic", "The work environment for health care workers during the corona pandemic" and "The work environment for personnel working at their regular workplaces during the corona pandemic - retail, logistics, health and social care".

A fourth study, "The work environment for managers during the corona pandemic", has described roles and conditions for managers during the pandemic and how leadership and activities connected to the work environment have been affected for managers whose co-workers are either working remotely or at their regular workplace.

The fifth study, "The organisational and psychosocial work environment in the Swedish labour market during the corona pandemic", has analysed statistics about work conditions and work environment factors based on the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH) and two additional surveys undertaken during the pandemic.

In addition to the other reports, there is also an international comparison of the pandemic's consequences for employees, based on reports from the

European Agency for Safety and Health at Work, EU-Osha, and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound.

## Results

When the rate of infection for the corona virus accelerated in Sweden during the spring of 2020, employers were forced to rapidly change and adapt their organisations in order to protect their employees and to follow the restrictions and recommendations issued. Infection prevention measures were introduced, work was reorganised and new duties and routines were introduced in workplaces at the same time as working from home became commonplace. This resulted in comprehensive changes in employee's work conditions which primarily affected the organisational work environment and the social work environment.

The largest organisational change was the large-scale transition to remote or hybrid working. A long-term consequence of the pandemic is that it has become more common to work remotely, often in combination with working at the regular workplace.

However, the employees that were most vulnerable during the pandemic were those who did not have the same possibilities of working from home and were instead required to be at their regular workplace. This particularly applied to employees within female-dominated professions such as health care, social care and education. A significant proportion of these employees experienced an increase in workload and stress when new routines and duties were introduced. This led to a high level of psychological workload that was exacerbated by the emotional demands of the work duties, the high levels of sick leave in the workplace and a worry over being infected, or infecting others, with covid-19.

The studies show that there are organisational and individual measures that can be put in place to reduce the psychological workload. These can consist of support and allocation of resources, adapting staffing and worktimes or individual measures that increase the possibility for recuperation.

Working systematically with work environment issues was proved to be effective in reducing the negative effects of the pandemic. The studies show that workplaces that already prior to the pandemic worked actively with work environment issues, were better prepared to cope with the effects of changed work conditions and were able to more quickly identify and manage risks in the work environment. These results are confirmed in the EU-studies that are reviewed in this report and that show that employees at companies and organisations that work preemptively with their work environment were affected to a lesser degree with stress related health issues.

A further protective factor during the pandemic was the comprehensive and rapid transition to remote and hybrid working. Those working remotely were less exposed to the risk of infection or accidents and had a more flexible worklife with a better balance between work and private life. Those working remotely also had a larger influence over their work, less time pressure and a lower psychological workload than those who worked at their regular workplace.

Sweden was one of the countries in Europe where remote working was most widespread during the pandemic and the conditions were especially favourable in the form of digital infrastructure, technical competency and a certain degree of familiarity with working independently. In contrast to many other countries, remote working in Sweden was facilitated by the fact that childcare and schools remained open during the pandemic.

Together, the five completed studies show that workplaces had both a large capacity to adapt and a flexibility, which enabled management of the negative consequences of the pandemic. This is a preparedness that needs to be maintained, but also strengthened, to be able to cope with sudden and turbulent disruptions to society in the future.

At the same time, it is important to learn from how the consequences of the pandemic continue to leave their mark on peoples' work environment and health. An example of this is that the psychosocial work environment, that to a large degree was paused during the pandemic, now needs to be recouped. This also applies to the workload that continues to be high in several professions even after the pandemic, which risks leading to an exacerbation of the already wide-spread stress related health issues in society.



# Innehåll

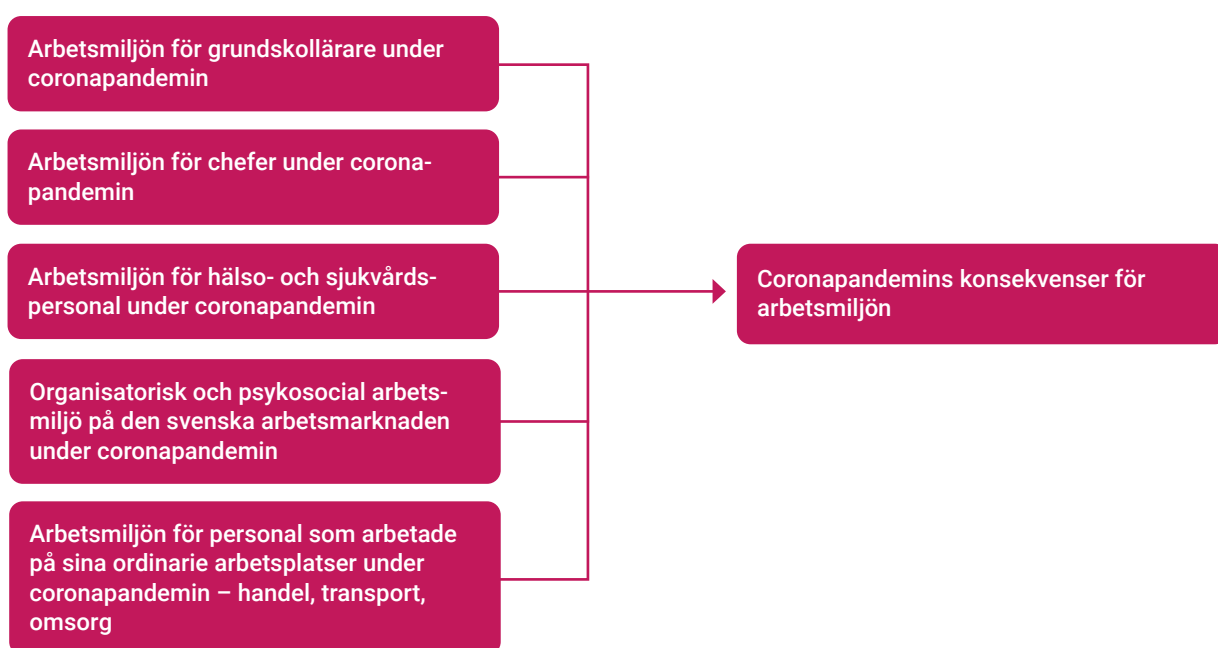
Förord.....	5
Sammanfattning.....	6
English Summary.....	9
<b>1. Bakgrund .....</b>	<b>14</b>
Arbetsförhållandena förändrades drastiskt.....	15
Vissa grupper var mer utsatta .....	15
<b>2. Stor påverkan på lärarnas arbetssituation.....</b>	<b>17</b>
Sämre arbetsmiljö och ökad risk för ohälsa .....	17
Kvinnors arbetsmiljö försämrades ytterligare .....	20
Systematiskt arbetsmiljöarbete en skyddsfaktor.....	20
Nya arbetssätt ledde till vissa förbättringar .....	21
Utmaningar och lärdomar inför framtiden .....	22
<b>3. Ökad arbetsbelastning inom hälso- och sjukvården.....</b>	<b>24</b>
Medarbetarnas psykiska hälsa blev lidande.....	24
Insatser för att förbättra arbetsmiljö och hälsa .....	25
Lärdomar och utmaningar för hälso- och sjukvården.....	26
<b>4. Ändrade arbetsförhållanden på de ordinarie arbetsplatserna ...</b>	<b>27</b>
Svåra arbetsförhållanden i omsorgen.....	27
Handel och transport påverkades inte lika mycket.....	29
Återgång till hur det var före pandemin .....	30
<b>5. Cheferna på plats prioriterade driften av verksamheten .....</b>	<b>32</b>
Stora skillnader i arbetsmiljöarbetet .....	33
Kraftig ökning av distans- och hybridarbete .....	34
Chefernas roll och förutsättningar ändrades med omställningen .....	35
Arbetsmiljöarbetet och ledarskapet påverkades .....	37
<b>6. Internationella jämförelser .....</b>	<b>40</b>
Hög arbetsbelastning vanligt problem.....	40
Stort fokus på arbetsmiljön .....	41
Arbetstagarna påverkades väldigt olika.....	42
Distansarbete fick ett uppsving .....	43
<b>7. Vägar framåt efter pandemin .....</b>	<b>45</b>
Distans- och hybridarbete på gott och ont.....	45
Utmaningar för fortsatt arbete på distans .....	46
Lärdomar av pandemin att bygga vidare på .....	47
Arbetsmiljöarbetet har en nyckelroll .....	48

# 1. Bakgrund

När Världshälsoorganisationen WHO den 11 mars 2020 klassade spridningen av covid-19 som en global pandemi införde Sverige en rad restriktioner och rekommendationer för att minska smittspridningen.

Eftersom arbetsplatserna var en av de värsta smitthärdarna tvingades arbetsgivarna att snabbt organisera om arbetet för att skydda medarbetare och verksamheten. Följden blev omfattande och genomgripande förändringar av arbetstagarnas arbetsförhållanden som påverkade deras arbetsmiljö och risk för ohälsa. Samtidigt har det funnits en stor anpassningsförmåga och flexibilitet vid omställningen som har ökat fokus på den psykosociala arbetsmiljön och skapat arbetsformer som effektiviserat arbetet och förbättrat arbetsmiljön.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har haft i uppdrag av regeringen att kartlägga och analysera coronapandemins konsekvenser och påverkan på arbetsmiljön i Sverige. Det har resulterat i fem studier som på olika sätt belyser pandemins inverkan på arbetslivet. Syftet har varit att lyfta fram både kortsiktiga och långsiktiga konsekvenser av pandemin för arbetstagargrupper som påverkats särskilt under pandemin, som exempelvis lärare, vård- och omsorgspersonal och andra yrkesgrupper som huvudsakligen har varit på sina ordinarie arbetsplatser. Studierna omfattar även hur chefer och de som har arbetat hemifrån har påverkats av pandemin. Målsättningen har varit att kartlägga de risker för ökad ohälsa som uppstod under pandemin, men resultaten av studierna lyfter även fram de friskfaktorer och åtgärder som förbättrade arbetsmiljön och som kan stärka beredskapen inför liknande kriser i samhället i framtiden.



## Arbetsförhållandena förändrades drastiskt

Under pandemin genomfördes stora förändringar i organiseringen av arbetet och arbetsförhållandena anpassades för att bland annat minska risken för smittspridning av covid-19. De ändrade arbetsförhållandena påverkade i sin tur såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det visar studien ”Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden under coronapandemin” som bygger på den svenska longitudinella studien om sociala förhållanden, arbetsliv och hälsa (SLOSH) och två kompletterande enkätundersökningar under pandemin.

Den största förändringen av den organisatoriska arbetsmiljön var den ökade möjligheten att jobba hemifrån. Omkring 40 procent av deltagarna i enkätstudien uppgav att de i någon utsträckning hade möjlighet att jobba på distans före pandemin. Den siffran steg till 77 procent under den första och andra smittvågen, det vill säga våren och hösten 2020.

Vad gäller den psykosociala arbetsmiljön var det främst den psykiska arbetsbelastningen som ökade under pandemin, vilket omkring en tredjedel av arbetstagarna angav. Nästan en lika hög andel uppgav att arbetsmängden ökade, medan var femte arbetstagare rapporterade om minskad arbetsmängd.

Även samarbetet och stödet från chefer och kollegor påverkades. Var femte arbetstagare upplevde ett ökat stöd under pandemin, medan något färre ansåg att det minskade. En relativt stor andel, drygt en tredjedel, ansåg att sammanhållningen och stämningen på jobbet försämrades jämfört med före pandemin.

Däremot minskade förekomsten av spännt arbete, det vill säga höga krav och låg kontroll, under pandemin. Det kan kopplas till att arbetstagarna fick ett större beslutsutrymme och ökat inflytande över arbetet.

Resultaten av den så kallade SLOSH-studien visar också att många arbetstagare upplevde en ökad infektionsrisk, framför allt bland dem som arbetade på sina ordinarie arbetsplatser.

## Vissa grupper var mer utsatta

Kvinnor drabbades i högre grad än män av en försämrad arbetsmiljö under pandemin. Det gällde framför allt ökningen av den psykiska arbetsbelastningen men även ökad tidspress och arbetsmängd, sämre samarbete och sammanhållning samt fler konflikter i jobbet. Däremot upplevde kvinnor i högre utsträckning än män att de fick ett ökat stöd från chefer och kollegor under pandemin.

Arbetsmiljön skiljde sig också åt mellan de som arbetade hemifrån och de som var på sina ordinarie arbetsplatser. De som jobbade på sina ordinarie arbets-

platser uppgav i högre grad att tidspress, arbetsmängd och psykisk och fysisk arbetsbelastning ökade under pandemin.

Å andra sidan upplevde de som i huvudsak arbetade på distans under pandemin sämre sammanhållning och samarbete än de som var på sina ordinarie arbetsplatser. Samtidigt uppgav de att inflytandet över arbetet ökade i högre grad än för de som inte jobbade på distans.

I de olika åldersgrupperna var det framför allt de i åldern 36–55 år som upplevde en ökad tidspress, arbetsmängd och psykisk arbetsbelastning i början av pandemin. Skillnaderna jämnades dock ut under senare faser av pandemin.

När det gäller yrkesområden var det framför allt kvinnodominerade branscher som vård och omsorg, grundskola och barnomsorg som drabbades av en försämrad arbetsmiljö. Inom de här yrkesområdena upplevdes ökningen av tidspress, arbetsmängd och psykisk arbetsbelastning som betydligt större än för andra yrkesområden.

Däremot upplevde de som arbetar inom vård och omsorg, grundskola och barnomsorg ett större ökat stöd från chefer och kollegor än i andra yrkesområden.



## 2. Stor påverkan på lärarnas arbetsituation

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i en studie kartlagt coronapandemins konsekvenser för grundskolläraernas arbetsmiljö. Syftet är att hantera de risker för ohälsa som har uppstått, men även att dra lärdomar som gör samhället bättre rustat inför kommande kriser som kan påverka grundskolans arbete och arbetsmiljö.

Till skillnad mot många andra länder valde Sverige att i huvudsak hålla skolorna öppna under pandemin. Beslutet att hålla i gång undervisningen och samtidigt begränsa smittspridningen innebär att förutsättningarna för grundskolläraernas arbete ändrades drastiskt.

En stor förändring var de smittskyddsåtgärder som infördes i grundskolan. Lärarna fick nya uppgifter och arbetade bland annat med att vädra lokaler, desinficera bänkar och undervisningsmaterial och se till att eleverna höll avstånd och tvättade och spritade händerna.

En annan stor förändring för lärarna var övergången till hybridundervisning. Att både undervisa elever på distans och i skolan ställde krav på tekniska förutsättningar och kunskaper men innebär också mer förberedelsearbete för lärarna. Undervisningsmaterialet behövde också anpassas för de elever som var hemma och undervisningsformen krävde mer dokumentation och uppföljning samt tätare kontakter med vårdnadshavare.

### Sämre arbetsmiljö och ökad risk för ohälsa

Studien, som bygger på enkätsvar och intervjuer, visar att grundskolläraernas arbetsmiljö var bristfällig redan före pandemin, men att de ändrade arbetsförhållandena under pandemin försämrade arbetsmiljön ytterligare.

Framför allt ökade lärarnas arbetsbelastning under pandemin, huvudsakligen till följd av övergången till en undervisningsform med både distans- och närundervisning. Före pandemin upplevde 57 procent av lärarna att de hade tillräckligt med tid för att genomföra sitt arbete, vilket kan jämföras med 41 procent under pandemin.

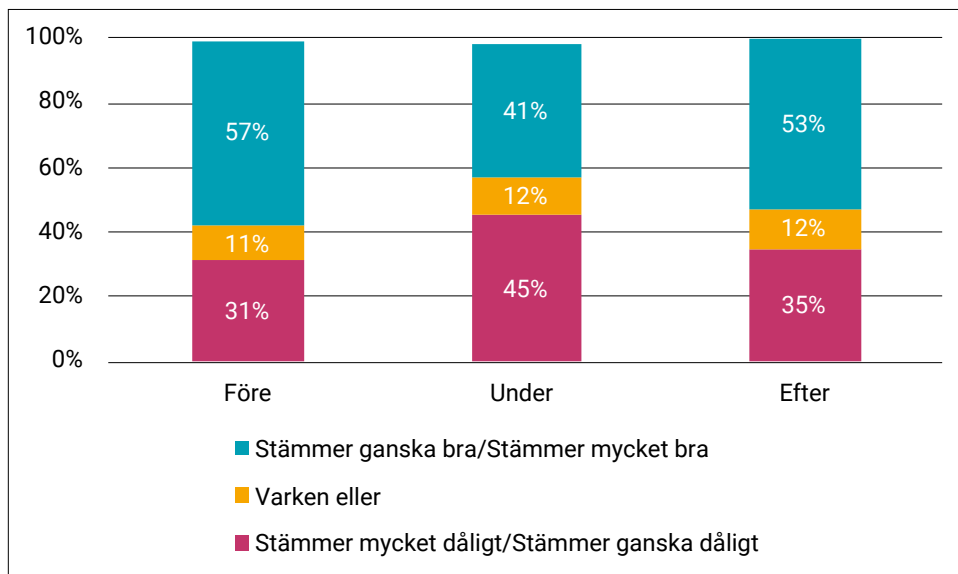


Diagram över grad av instämmande i påståendet: "Jag hade/har tillräcklig tid för att genomföra mitt arbete."

Arbetsbördan späckades på av den höga sjukfrånvaron i grundskolan, vilket medförde att lärarna som var på plats i skolan fick hoppa in och vikariera för frånvarande kollegor. En lärare berättade på följande vis hur en arbetsdag kunde se ut:

Till exempel fick man ta hand om kanske tre klasser, men du kan inte sätta tre klasser i ett klassrum för barnen ska fortfarande säras på och vara lite på distans; då skulle du gå mellan tre klassrum och bedriva en undervisning som var någorlunda åt alla tre klasserna.

Även om grundskolan införde en rad smittskyddsåtgärder var det många lärare som bar på en ständig oro för att bli smittade av covid-19, särskilt i början av pandemin då det var oklart hur farligt viruset var och det inte fanns något vaccin. Framför allt äldre lärare och lärare med underliggande sjukdomar kunde känna mer oro. Vissa var även oroliga för att ta hem smittan från skolan och smitta anhöriga, vilket en lärare beskrev så här:

Man levde alltid i tron av att man skulle bli sjuk. Det var mycket sådana här närmast uppgivna tankar kring pandemin att man blir väl sjuk och dör men det är ingen som bryr sig i alla fall... Det var en väldigt uppgiven stämning rent allmänt bland lärare.

Den höga arbetsbelastningen i kombination med oron över att bli smittad ledde till ökad risk för stress och utmattning. Vissa lärare vittnade även om huvudvärk, magont och sömnsvårigheter som en följd av den försämrade arbetsmiljön. Trots att grundskolan hölls öppen ökade den sociala isoleringen för många lärare vilket ledde till risk för minskad motivation och nedstämdhet.

Resultaten av studien visar också att grundskolan under pandemin i många fall präglades av ett oklart läge, snabba förändringar, bristfällig information och

otydlig styrning. Medan 60 procent av lärarna uppfattade att myndigheternas riktlinjer bidrog till tydlighet före pandemin var det enbart drygt 40 procent som ansåg att det var så under pandemin. Andelen som tyckte att de fick tillräcklig information från skolledningen var också lägre under pandemin än före. Så här upplevde en lärare den information som gavs:

Vissa saker blev tyngre, framförallt i början när det var mycket information som gick stick i stäv med annan information. Det kom ofta nya förhållningsregler och det var svårt att veta exakt hur man skulle förhålla sig till allting, och hela tiden fanns oron att behöva stänga ner hela verksamheten.

För att minska risken för smittspridning gjordes anpassningar av skolans arbetssätt som innebar att de fysiska mötena mellan människor i skolan minskade. Det, tillsammans med den periodvis höga sjukfrånvaron och avsaknaden av gemensamma sammankomster, gjorde att stödet och samarbetet med kollegor minskade under pandemin. Enkätresultaten visar att 93 procent av lärarna upplevde att de hade ett fungerande samarbete med sina kollegor före pandemin. Den siffran sjönk till 75 procent under pandemin.

Lärarna upplevde dessutom att skolledningen var mindre engagerad i deras arbete under pandemin och de kände sig mindre delaktiga i de beslut som fattades på skolan. Av intervjuerna med skolledarna framgår att de var under hög press och hade fullt upp med att bland annat hantera den höga sjukfrånvaron bland personalen, införa smittskyddsåtgärder, göra löpande omprioriteringar och informera personal, elever och vårdnadshavare om pandemin. Det ledde till att lärarnas möjlighet till stöd från skolledningen minskade.

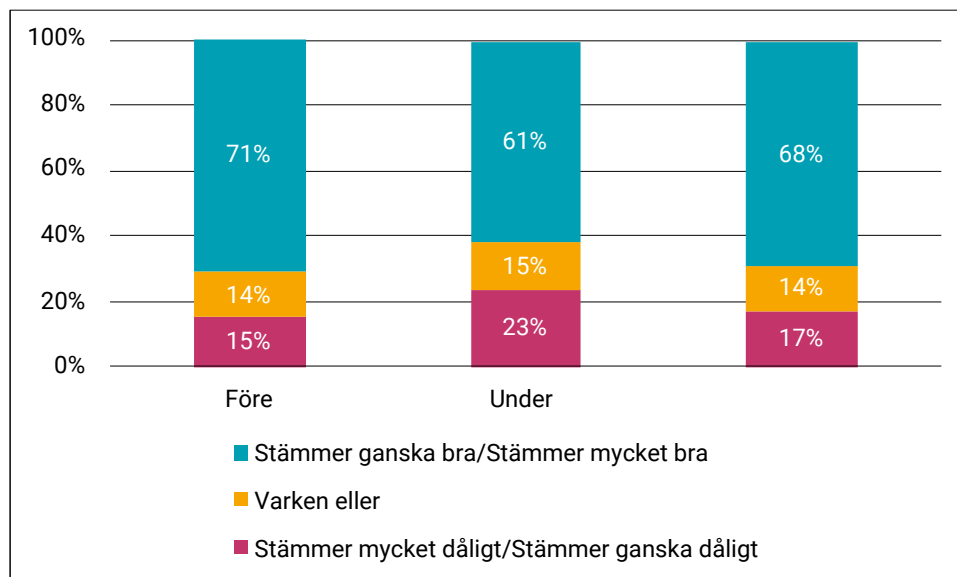


Diagram över grad av instämmande i påståendet: "Jag fick/får tillräckligt stöd från skolledningen när jag behövde/behöver, t.ex. i samtal med rektor."

Även samarbetet med eleverna försämrades under pandemin då eleverna inte var på plats i skolan i samma utsträckning som tidigare. Lärarna beskrev i intervjuerna att det under pandemin blev mindre ”vi-känsla” i klasserna.

Många elever var hemma, det var ju väldigt få som var i skolan så man jobbade hemifrån. Och det blir ju inte på samma sätt. Det blir svårare att få den där kontakten mellan lärare och elev när man inte träffas fysiskt i verkligheten.

Studien visar att den fysiska arbetsmiljön i skolorna försämrades under pandemin, särskilt i början. Lärarna behövde arbeta med smittskyddsarbete i lokaler som inte alltid var anpassade för att kunna hålla avstånd. Dessutom saknades ofta hygienartiklar och skyddsutrustning.

Även den digitala undervisningen upplevdes som en påfrestning och lärare vittnar om att de ibland saknade tillräcklig utrustning och stöd för att använda tekniken. Alla lärare och elever hade inte heller kompetens att hantera den digitala tekniken.

## **Kvinnors arbetsmiljö försämrades ytterligare**

Redan före pandemin upplevde kvinnliga grundskollärare i studien en sämre arbetsmiljö än manliga. Under pandemin försämrades deras arbetsmiljö ytterligare och de upplevde även en sämre balans mellan arbete och privatliv än manliga lärare. Andelen kvinnliga grundskollärare som var nöjda med arbetet minskade också i högre grad än bland deras manliga kollegor. Dessutom försämrades den organisatoriska och fysiska arbetsmiljön under pandemin mer för de kvinnliga lärarna än för de manliga.

Studien visar vidare att yngre lärare upplevde en något större försämring av arbetsmiljön än äldre under pandemin. Lärare som var 50 år eller yngre upplevde till exempel en något större försämring av den organisatoriska arbetsmiljön och balansen mellan arbete och privatliv än lärare i ålderskategorierna 51–59 år eller 60 år och äldre.

Lärare på kommunala skolor upplevde överlag en sämre arbetsmiljö än lärare på fristående skolor redan före pandemin. Pandemin förefaller ha inneburit en större försämring i arbetsmiljön för kommunalt anställda lärare jämfört med lärare anställda hos enskilda huvudmän.

## **Systematiskt arbetsmiljöarbete en skyddsfaktor**

Studien visar att skolor som hade ett systematiskt arbetsmiljöarbete redan före pandemin var bättre rustade att möta de förändrade arbetsförhållanden som uppstod under pandemin. Det fungerade som en skyddsfaktor och gjorde att grundskollärarna inte upplevde lika stora försämringar i den fysiska och sociala

och organisatoriska arbetsmiljön som lärare gjorde på skolor som saknade ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Rektorer på skolor med ett aktivt arbetsmiljöarbete identifierade flera framgångsfaktorer. Det gällde bland annat möjligheten att snabbt fånga upp och hantera risker i arbetsmiljön genom att systematiskt kartlägga och bedöma risker, genomföra åtgärder och följa upp. I det arbetet ingick regelbundna skyddsronder med anpassade checklistor för olika delar av skolan, till exempel på skolgården och i idrottshallen.

Skolledningen genomförde också återkommande medarbetarundersökningar och förde en dialog med medarbetare, skyddsombud och fackliga företrädare, vilket ökade förutsättningarna för att fånga upp och hantera risker i skolmiljön. Tillitsfulla relationer och konstruktiv dialog mellan lärare och skolledning tycks vidare ha bidragit till ett mer fungerande arbetsmiljöarbete.

Därtill kom ett nära samarbete med kommun eller annan huvudman om till exempel gemensamma rutiner och omvärldsbevakning av nya regler, riktlinjer och rekommendationer kring smittskydd.

## Nya arbetssätt ledde till vissa förbättringar

Även om arbetsmiljön i huvudsak försämrades för grundskollärarna under pandemin medförde de ändrade arbetssätten i skolan ändå vissa förbättringar. För att minska risken för smittspridning fick lärarna till exempel större frihet att arbeta hemifrån med planering och uppföljning av undervisningen. Dessutom gjordes fler möten digitala, bland annat arbetslagsmöten, arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal med eleverna. Sammantaget gjorde det arbetet effektivare och ökade lärarnas flexibilitet och handlingsfrihet, vilket en lärare beskrev på det här viset:

Det förbättrades på det sättet att vi inte behövde vara på arbetsplatsen. Om vi hade planeringstid och när vi inte var med barnen så behövde vi inte vara på plats. På det sättet var det bra, att vi blev friare i var vi kunde bedriva vår egen planering.

Att många elever var sjuka eller deltog i undervisningen på distans bidrog samtidigt till att det blev mindre stökigt och bullrigt i skolan. Studien visar att 51 procent av lärarna ansåg att ljudnivåerna i skolan var acceptabla under pandemin, medan 45 procent ansåg att det var så före pandemin.

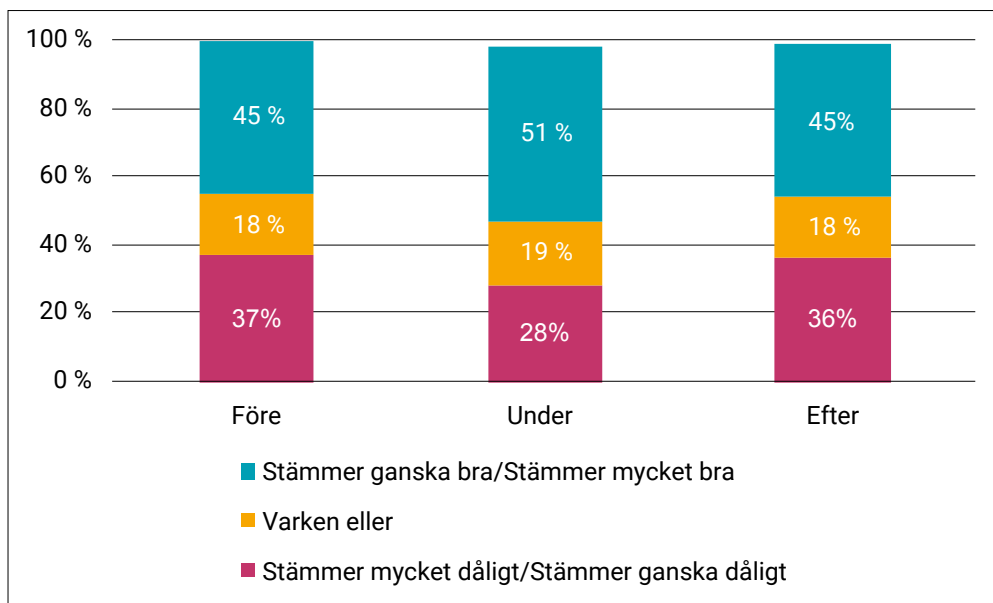


Diagram över grad av instämmande i påståendet: "Ljudnivåerna i skolan var/är acceptabla."

De förbättrade ljudnivåerna på en del skolor under pandemin syns även i intervjuerna. Flera lärare beskrev att det blev tydligt att antalet elever i skolan normalt sett är för stort i förhållande till lokalernas storlek. Så här sa en lärare i intervjuerna angående de förbättrade arbetsförhållandena:

Det var färre elever och då märkte vi att det var mycket lugnare och bättre ljudnivå. Då upptäckte man hur trångt det egentligen var med många elever på ett litet utrymme. Den delen var jättebra när man inte hade alla inne.

Flera lärare och rektorer i studien lyfter dessutom fram en ökad sammanhållning bland personalen under pandemin. Den utmaning som det innebär att hålla skolorna öppna ser ut att på vissa skolor ha stärkt gemenskapen i personalgruppen.

## Utmaningar och lärdomar inför framtiden

De förändrade arbetssätten i skolan under pandemin gav upphov till flera friskfaktorer, visar studien. Den ökade flexibiliteten och att själv kunna bestämma var och när arbetet skulle utföras minskade stressen för många lärare och gjorde att de kunde få en bättre balans mellan arbete och fritid. Även den digitala undervisningen och möjligheten att hålla digitala möten hemifrån minskade stressen.

Ytterligare en friskfaktor var de smittskyddsrutiner som infördes i skolan som en följd av pandemin. Det gjorde att elever och personal blev bättre på att vara hemma när de kände sig sjuka, att regelbundet tvätta sina händer och hålla

avstånd. Flera lärare vittnar om att det förbättrade smittskyddet har inneburit att både elever och lärare mer sällan blir förkylda eller drabbas av magsjuka jämfört med före pandemin.

Samtidigt visar studien att pandemin huvudsakligen innebar en stor påfrestning på grundskolläraernas arbetssituation. Det ledde bland annat till en ökad arbetsbelastning, ständig oro för att bli smittad av covid-19 och en oklar arbetssituation med snabba förändringar, bristfälligt stöd, sämre samarbete och otydlig styrning.

I takt med att pandemin avtog och restriktionerna togs bort har grundskolan återgått till undervisning på plats i klassrummet. Det har medfört att lärarna i studien överlag upplevt en bättre arbetsmiljö efter pandemin. Men samtidigt innebär det i många fall att grundskollärarna är tillbaka i den bristfälliga arbetsmiljö som fanns redan före pandemin. Hit hör exempelvis tidspress, krav från föräldrar, otillräckligt stöd från skolledning, dåliga lokaler, omfattande administration och bristande studiero i undervisningen.

För att minska risken för ohälsa och trygga lärarförsörjningen i framtiden behöver skolans arbetsmiljö utvecklas och förbättras. Studien visar att ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete bromsade de negativa effekterna av pandemin och kan användas för att stärka skolans motståndskraft mot plötsliga och omvälvande samhällsstörningar.

Även de digitala arbetssätten under pandemin som effektiviserade arbetet och gav lärarna större handlingsfrihet skulle kunna användas för att öka beredskapen mot kriser, förbättra skolans arbetsmiljö, underlätta rekryteringen och få fler lärare att vilja stanna kvar i yrket.

### **3. Ökad arbetsbelastning inom hälso- och sjukvården**

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i kunskapssammanställningen ”Arbetsmiljön för hälso- och sjukvårdspersonal under coronapandemin”, som omfattar både nationella och internationella studier, kartlagt hur coronapandemin påverkat arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården, vilka insatser som gjordes och på vilket sätt de förbättrade personalens arbetsmiljö och hälsa.

När coronapandemin drog in över Sverige lyckades hälso- och sjukvården snabbt ställa om verksamheten och sina resurser för att kunna möta det ökade vårdbehovet. Men framför allt inledningsvis saknades läkemedel, medicinsk utrustning, skyddsutrustning och kapacitet för att effektivt kunna bekämpa smittan. Vårdpersonal, inte minst inom intensivvården, tvingades dessutom arbeta under svåra arbetsförhållanden och med hög arbetsbelastning. Samtidigt orsakade omställningen av vården att operationer och annan vård prioriterades ner, vilket resulterat i en ”vårdskuld” som fortfarande behöver arbetas bort.

Ett flertal av de studier som ingår i sammanställningen visar att arbetsbelastningen inom hälso- och sjukvården ökade under pandemin. En undersökning vid Sahlgrenska universitetssjukhuset i Göteborg visar att framför allt personal inom akutsjukvården ansåg sig ha en hög arbetsbörda, svårt att ta rast, kunna släppa tankarna på arbetet på fritiden och ha energi efter jobbet. Generellt rapporterade kvinnor en högre arbetsbelastning än män.

En annan studie, genomförd på en anesthesiavdelning i Rom i Italien, visar att 52 procent av personalen upplevde en ökad arbetsbörda under den första vågen av pandemin i april 2020 och att den andelen ökade till 86 procent under den andra vågen, i december 2020.

#### **Medarbetarnas psykiska hälsa blev lidande**

Den höga arbetsbelastningen inom hälso- och sjukvården hade i flera studier koppling till att över tid utveckla symptom på psykisk ohälsa. Det gällde även arbetet med att behandla och vårda patienter med covid-19 och att vara med om dödsfall i sjukdomen. Den psykiska ohälsan yttrade sig bland annat i symptom på utmattning, depression, posttraumatisk stress och ångestsyndrom.

Några studier i sammanställningen har också undersökt sambandet mellan psykisk ohälsa och moralisk stress, det vill säga stress som utlöses av yttre



faktorer som hindrar personalen från att göra det som upplevs som rätt. Även här visar resultaten att de som exponerats för moralisk stress under pandemin hade en högre risk att över tid utveckla psykisk ohälsa.

Risken för personalen att bli smittad av covid-19 var något som särskilt lyftes fram i början av pandemin. Utifrån det vetenskapliga underlaget i kunskaps-sammanställningen är det dock svårt att se entydiga samband mellan arbete i hälso- och sjukvården och ökad risk för att bli smittad. Det skulle kunna bero på inarbetade rutiner och vana vid att använda skyddsutrustning. Hälso- och sjukvårdssystemet bygger på att förebygga och behandla sjukdomar, ha god hygienisk standard samt tillgodose patienternas säkerhet. Dessutom tycks även smittspridningen i samhället ha bidragit till hälso- och sjukvårdspersonals insjuknande i covid-19.

Däremot visar två av studierna i sammanställningen att brist på skyddsutrustning och rädsla för att bli smittad eller smitta andra hade en koppling till att utveckla psykisk ohälsa.

## **Insatser för att förbättra arbetsmiljö och hälsa**

Tre studier som ingår i kunskapssammanställningen utvärderade insatser under pandemin för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I en av dem utvärderades anpassning av bemanning, arbetsbelastning, kompetens och fysisk arbetsmiljö för sjuksköterskor på ett sjukhus i Italien. Resultaten visar att anpassningarna minskade den självskattade stressen och förbättrade livskvaliteten.

Ett flertal studier utvärderade olika stresshanteringsmetoder riktade mot hälso- och sjukvårdspersonal. Insatserna på individnivå omfattade meditation, andningstekniker och avspänning för att förbättra personalens återhämtning. Resultaten visar att insatserna verkar ha haft en direkt positiv effekt på psykisk ohälsa, men det saknas långtidsuppföljningar för att säkerställa resultaten.

Ett antal studier visar också att ett stödjande och inkluderande ledarskap samt organisatoriskt stöd på arbetsplatsen överlag har ett samband med minskad risk för att utveckla psykisk ohälsa. I en studie genomförde chefer på ett akutsjukhus i Taiwan ett systematiskt förbättringsarbete bland sjuksköterskor. Åtgärderna bestod av bland annat smittskyddsåtgärder men även stödinsatser i form av praktisk träning av nya sjuksköterskor, anpassning av arbetsscheman och gruppmöten för att förbättra kommunikationen. Resultaten visar att den arbetsrelaterade stressen minskade något över tid.

## Lärdomar och utmaningar för hälso- och sjukvården

Hälso- och sjukvården skiljer sig mycket åt mellan olika delar av världen vad gäller till exempel organisation, resurser och strategier för att begränsa smittan av covid-19. Det finns dock en hel del likheter, som att många länder var oföberedda på pandemin, fick stor smittspridning på kort tid och att det var oklart vilka strategier som var bäst lämpade för att möta utmaningarna. Det ledde till att hälso- och sjukvården i Sverige, liksom i resten av världen, blev hårt pressad under lång tid med svårt sjuka patienter och otillräcklig kunskap om smittvägar, behandling och tidsperspektiv på pandemins utveckling.

Resultaten av kunskapssammanställning visar att hög arbetsbelastning, moralisk stress och smittorisk samt brist på skyddsutrustning är arbetsmiljöfaktorer som kan påverka hälsan och välbefinnandet för breda grupper inom hälso- och sjukvården.

Men studierna i den genomförda sammanställningen visar också att det går att minska riskerna för psykisk ohälsa, bland annat genom organisatoriska åtgärder som ändrade arbetsrutiner, anpassad bemanning och handledning av personalen. Även åtgärder på individnivå för att möjliggöra återhämtning hos personalen tycks ge direkt positiva effekter på den psykiska hälsan.

För att öka resiliensen inom hälso- och sjukvården och stå bättre rustad vid liknande kriser i framtiden behövs mer kunskap om organisatoriska åtgärder, som till exempel stöd och resursfördelning, bemanning och arbetstider för att snabbt kunna ställa om arbetet och förebygga ohälsa hos personalen. Ytterligare en utmaning är att inhämta mer kunskap om individuella åtgärder som medarbetare själva kan utföra för att minska stressen.

## 4. Ändrade arbetsförhållanden på de ordinarie arbetsplatserna

För många arbetstagare fanns det begränsade eller inga möjligheter alls att arbeta hemifrån under pandemin. Före pandemin uppgav 59 procent av arbetstagarna att de överhuvudtaget inte kunde jobba på distans. Den siffran sjönk till 23 procent under pandemin, visar resultaten från den så kallade SLOSH-studien som bygger på två enkätundersökningar som gjordes under pandemin. En majoritet av arbetstagarna, 55 procent, uppgav dock att de huvudsakligen behövde vara på sina arbetsplatser och bara delvis eller inte alls kunde jobba hemifrån under pandemin.

För de som jobbade på sina ordinarie arbetsplatser under pandemin försämrades arbetsmiljön i högre utsträckning än för de som hade möjlighet att jobba hemifrån. De som var kvar på jobbet hade mindre inflytande över sitt arbete, mer tidspress och större psykisk och fysisk arbetsbelastning än de som jobbade på distans. Risken för att råka ut för en olycka eller att smittas av covid-19 upplevdes också som betydligt högre.

Det fanns dock en del arbetstagare på de ordinarie arbetsplatserna som inte ansåg att arbetsförhållandena och arbetsmiljön försämrades under pandemin. De upplevde bland annat att arbetsmängden och tidspressen var oförändrad eller till och med mindre än före pandemin. Det skulle kunna bero på att arbetsbelastningen under pandemin var ojämnt fördelad i till exempel delar av vårdsektorn och servicebranschen när patienter och kunder undvek kontakt med andra människor.

### Svåra arbetsförhållanden i omsorgen

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i en studie kartlagt hur arbetsförhållandena under pandemin upplevdes av de som jobbar i omsorg, handeln och transportsektorn. Syftet var att studera hur arbetsmiljön förändrades för arbetstagarna, hur de upplevde förändringarna och kort- och långsiktiga konsekvenser av pandemin.

Anställda i omsorg som arbetade i bland annat hemtjänsten och på äldreboenden har pekats ut som en av de yrkesgrupper som haft mest ansträngda arbetsförhållanden under pandemin. Omkring 80 procent av de som svarade på enkätundersökningen uppgav också att arbetsbelastningen ökade under pandemin. Åtta av tio uppgav dessutom att arbetet hade blivit stressigare och en majoritet jobbade mycket övertid.

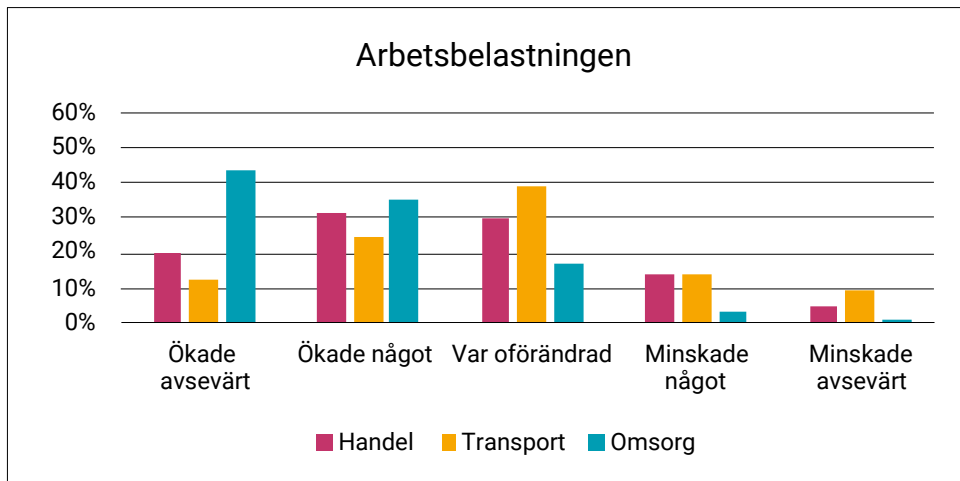


Diagram över hur enkättagarna upplevde att arbetsbelastningen påverkades av pandemin.

Arbetsförhållandena gjorde det också svårare att utföra arbetsuppgifterna i omsorgen, vilket fyra av fem uppgav, och en majoritet ansåg att det uppstod nya situationer i arbetet som de inte visste hur de skulle hantera. Även rutinerna för arbetet ändrades, vilket över 80 procent uppgav. Det här påverkade kvaliteten i arbetet och omkring 60 procent uppgav att de var oroliga för att göra fel i arbetet.

Smittspridningen och dödsfallen med covid-19 var, särskilt i början av pandemin, väldigt hög bland brukare och omsorgstagare i omsorgen. Det ökade oron bland omsorgspersonalen och en klar majoritet uppgav att de var oroliga för att bli smittade, ta med smitta hem eller smitta kollegor eller brukare.

I inledningen av pandemin var det stor brist på personlig skyddsutrustning, som till exempel munskydd och visir inom äldreomsorgen. Situationen förbättrades i takt med att utrustning kunde införskaffas och bara en mycket liten andel inom omsorgen uppgav att det inte infördes någon ny skyddsutrustning på arbetsplatsen. De flesta uppgav också att distansering infördes mellan personal och brukare och att den fysiska arbetsmiljön ändrades i form av större avstånd mellan bord, sittplatser och dylikt. En klar majoritet av omsorgspersonalen ansåg att distanseringen och användandet av skyddsutrustning försvårade arbetet.

Studien visar även att det sociala klimatet på arbetsplatsen försämrades under pandemin, vilket 59 procent av omsorgspersonalen upplevde. Över 40 procent uppgav dessutom att spänningar och konflikter i arbetet ökade. Det verkar dock inte ha påverkat stödet från arbetsgruppen, som nästan hälften upplevde som oförändrat och 33 procent ansåg hade ökat.

Även stödet från närmsta chef upplevdes som ganska bra eller mycket bra, vilket drygt 70 procent av de svarande uppgav. En stor majoritet ansåg också att de fick regelbunden uppdatering om pandemiläget och 40 procent kände sig nöjda med hanteringen av covid-19 på arbetsplatsen.

## Handel och transport påverkades inte lika mycket

Arbetstagare inom handel och transport upplevde inte lika stora förändringar i arbetsförhållandena som inom omsorgen. Omkring 70 procent uppgav också att de kunde utföra arbetet i stort sett som vanligt. Men för en majoritet av arbetstagarna förändrades de dagliga rutinerna och det blev svårare att utföra det dagliga arbetet. Många ansåg också att arbetsbelastningen ökade, särskilt inom handeln, och en majoritet upplevde att stressen ökade.

Liksom i omsorgen fanns en stor oro för smittspridning i handel och transport. En majoritet av de anställda oroade sig för att bli smittade, ta med sig smittan hem eller smitta kollegor och kunder.

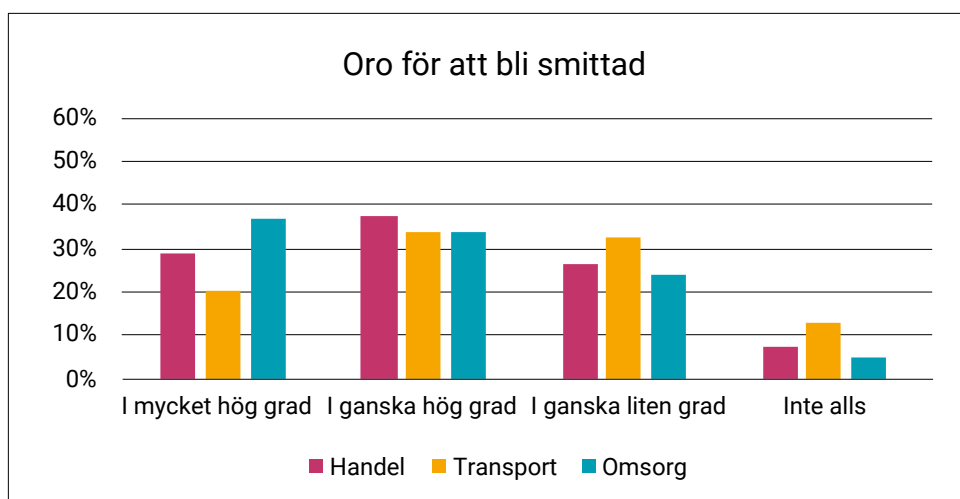


Diagram över i hur hög grad enkättagarna upplevde oro för att bli smittad på arbetsplatsen under pandemin.

För att minska risken för smittspridning inom handeln infördes till exempel plexiglas vid kassorna, avståndsmarkeringar på golven, handsprit och information till kunder och anställda om att hålla avstånd. En majoritet inom handeln uppgav att någon form av distansering infördes på arbetsplatsen. Däremot uppgav var fjärde svarande inom handel och transport att det inte infördes någon ny skyddsutrustning på arbetsplatsen under pandemin.

Nästan hälften av arbetstagarna inom handel och transport uppgav att det sociala klimatet försämrades under pandemin. Lika många upplevde att det var oförändrat. Nära tre av tio inom handeln och 23 procent inom transport uppgav dessutom att risken för konflikter i arbetet ökade. Ändå var stödet från arbetsgruppen oförändrat för en majoritet av medarbetarna.

Även stödet från närmsta chef upplevdes som ganska bra eller mycket bra inom handel och transport, vilket omkring 70 procent uppgav. En stor majoritet

ansåg också att de fick regelbunden uppdatering om pandemiläget och cirka 50 procent inom handeln och 40 procent inom transport kände sig nöjda med ledningens hantering av covid-19.

## Återgång till hur det var före pandemin

Den genomförda studien visar att omkring fyra av fem arbetstagare inom handel och transport upplever att förhållandena på arbetsplatsen återgått till hur det var före pandemin. Drygt tre av tio medarbetare inom omsorgen uppger emellertid att det inte har skett en återgång till hur det var före pandemin.

Pandemin innebar också ett större fokus på smittskydd med till exempel rutiner för hygien och att stanna hemma vid sjukdom. Närmare 60 procent av de anställda inom omsorgen uppger att fokuset ökat efter pandemin. Även inom handel och transport upplevs det som att det finns ett fortsatt stort fokus på smittskydd.

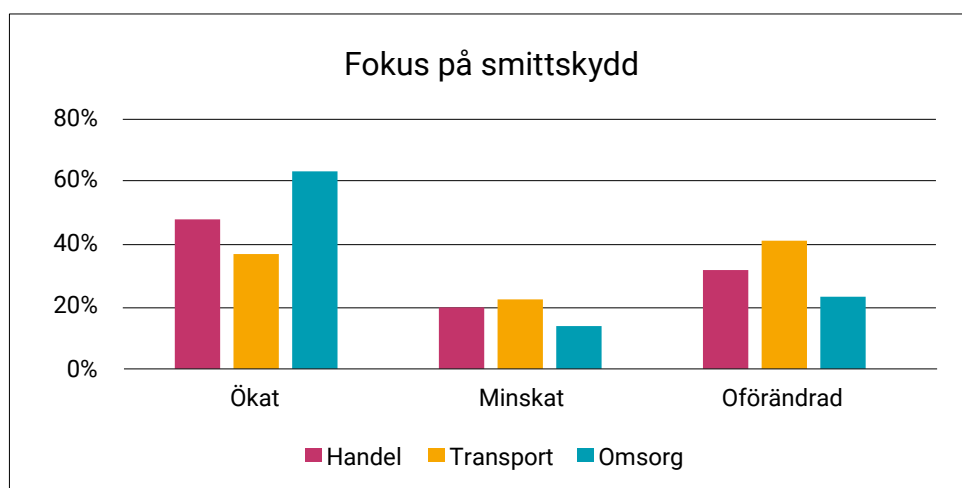


Diagram över vad enkättagarna anser att pandemin har lett till när det gäller fokus på smittskydd.

Studien visar vidare att pandemin lett till en ökad arbetsbelastning. Drygt 40 procent av personalen inom omsorgen anser att den ökat, medan motsvarande siffra i handeln och transport är cirka 30 procent.

När det gäller samarbetet med kollegor på arbetsplatsen efter pandemin upplever en del medarbetare en viss förbättring, särskilt inom handel och omsorg. Däremot upplever en majoritet i samtliga branscher att kommunikationen med närmsta chef inte förändrats, varken under eller efter pandemin.

Studien visar att kvinnor i samtliga branscher upplevde en större oro än män för att bli smittade, ta med sig smitta hem och smitta andra på arbetsplatsen under pandemin. Oron för att bli utarbetad eller göra fel i arbetet var också högre bland kvinnor än män. Kvinnor rapporterar dessutom i högre grad än män om ökad arbetsbelastning och stress under pandemin, vilket särskilt gällde inom omsorgen.

## 5. Cheferna på plats prioriterade driften av verksamheten

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i studien ”Arbetsmiljön för chefer under coronapandemin” kartlagt chefernas roll och förutsättningar under pandemin och hur ledarskapet och arbetsmiljöarbetet påverkades.

Resultaten visar att de chefer som fortsatte jobba på sina ordinarie arbetsplatser under pandemin framför allt prioriterade att hålla i gång driften av verksamheten. Många verksamheter rullade på i stort sett som vanligt och den enda arbetsuppgiften som tillkom för cheferna var att ”coronasäkra” arbetsplatsen. Det gällde exempelvis inom industri och tillverkning där chefer som intervjuats berättade att de jobbade med att se till att lokalerna anpassades och att det fanns skyddsutrustning på plats. För att undvika smittspridning infördes också schemalagda raster och begränsat antal individer i lokaler och utrymmen. En chef ansåg att det gick ut över känslan av samhörighet:

Förut samlades ju alla och hade gemensam lunch, och det vart ju en samhörighet i det då, men nu blir det att man får ha ett schema i stället så man kan hålla avstånd.

Inte heller inom handeln förändrades chefernas arbete och arbetsuppgifter i någon större utsträckning, förutom ansvaret för att se till att restriktioner och regler följdes av såväl medarbetare som kunder. Chefernas uppdrag var i övrigt att se till att det fanns personal och varor på plats och att försäljningen hölls i gång.

Inom fastighetsskötsel förändrades främst rutiner och upplägg för själva arbetet. Även om det fanns behov av reparationer eller service i en fastighet hade många verksamheter besöksförbud, vilket innebar att bara en person åt gången fick komma in, vilket en chef vittnade om:

Äldreboendena har varit helt igenbommade. De behöver fortfarande service, men vi får inte komma in där mer än en och en. Då måste jag hitta Skypetider för deras chefer och de har varit extremt överbelastade.

I andra verksamheter beskrev chefer hur arbetet blev krångligare och tog mer tid under pandemin. Det kunde handla om att få tag i material, utrustning, varor eller vissa personer som de tidigare haft nära kontakt med.

För chefer inom vård och omsorg förändrades däremot arbetet drastiskt redan tidigt under pandemin. Även de prioriterade att hålla i gång verksamheten, men den snabbt ökades smittspridningen innebar en utmaning med bland annat hög sjukfrånvaro och hög arbetsbelastning för personalen som var på plats.

Ytterligare en utmaning var att förklara för personer med demens eller intellektuell funktionsnedsättning varför personalen arbetade med mask, varför



inga anhöriga kom på besök, varför aktiviteter ställdes in och varför de boende inte fick umgås med varandra.

Chefer och rektorer inom förskola och skola påverkades på ett liknande sätt som inom omsorgen. Utöver att hålla undervisningen i gång gick en stor del av arbetstiden åt till att vara tillgänglig, hantera orosamtal och situationer med smitta, göra riskbedömningar samt hålla sig uppdaterad om restriktioner och regler.

Arbetsuppgifter kunde också behöva prioriteras om. Några rektorer uppgav att de fått lägga undan det strategiska arbetet för att arbeta mer operativt. Det gällde även för chefer inom räddningstjänsten där den operativa verksamheten med uttryckningar prioriterades på bekostnad av andra uppdrag, såsom utbildning, samhällsinformation och myndighetsutövning.

Att chefernas arbete med att utveckla verksamheten fick stå tillbaka under pandemin till förmån för det operativa arbetet stämmer överens med enkätresultaten i studien. Chefer på de ordinarie arbetsplatserna fick också i hög grad fatta snabba beslut och göra punktinsatser under pandemin jämfört med chefer med medarbete på distans.

Överlag var det få skillnader mellan chefer inom olika branscher. De som stack ut var främst chefer inom hotell, utbildning och vård och omsorg som skattade sina förutsättningar som sämre än chefer i andra branscher. De upplevde också högre krav på ledarskapet och hade mindre fokus på utvecklingsfrågor i sitt arbete.

## Stora skillnader i arbetsmiljöarbetet

Chefernas arbete med arbetsmiljön på de ordinarie arbetsplatserna under pandemin varierade beroende på bransch och verksamhet. Vissa chefer beskrev att pandemin inte innebar några större förändringar i det befintliga arbetsmiljöarbetet och att de redan före pandemin arbetat hårt med säkerhet och hygien, vilket även fungerade väl under pandemin. En chef gav den här bilden:

... så har vi inte behövt ändra någonting. Och det är ju skönt för att vi gick ju igenom alla våra hygienrutiner innan, men vi insåg ju att vi jobbar redan med så pass hög hygienstandard att vi inte behövde förändra någonting, trots pandemi.

Andra chefer beskrev att de behövde göra stora förändringar och införa fler skyddsåtgärder i det befintliga arbetsmiljöarbetet. Det kunde till exempel handla om att införa krav på masker i vårdyrken, uppmuntra avstånd mellan medarbetare, minska arbetsgruppers storlek och införa digitala arbetsplatsträffar. Ett problem som kom upp var att det inledningsvis saknades skyddsutrustning. Ett annat problem var att det inte alltid fanns möjlighet att prova utrustningen och att den kunde vara obekvämt att arbeta i. Så här beskrev en chef bristen på skyddsutrustning:

I början så var det en katastrof rent arbetsmiljömässigt när vi inte hade några skydds-  
kläder. Så det har vi ju definitivt, som alla andra ställen, nu ett lager där vi har så att vi  
skulle kunna klara oss i alla fall ett tag om det skulle ske igen - vilket vi inte hoppas.

I handeln gjorde cheferna förändringar i butikerna för att skydda både kunder  
och medarbetare från smitta genom bland annat avståndsmarkeringar, avskiljare  
och skärmar vid kassorna. Chefer och rektorer inom skolan beskrev olika typer  
av omorganiseringar och förändringar i arbetslagen för att minska den stress  
som lärarna kunde uppleva när de tvingades arbeta ensamma med eleverna.

Även att ha ett tillförlitligt system för att nå ut med och ge tydlig information  
om restriktioner och åtgärder nämndes som en viktig del av arbetsmiljöarbetet,  
särskilt då rekommendationerna snabbt förändrades.

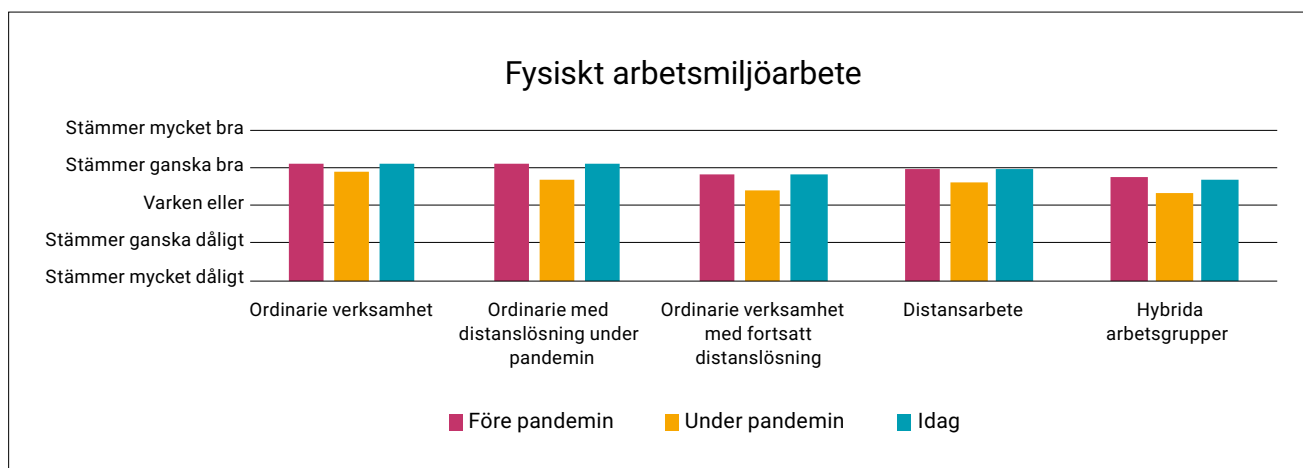


Diagram över grad av instämmande i påståendet "Vi arbetade/arbetar regelbundet med den fysiska arbetsmiljön" fördelat över olika arbetsformer.

Enkätsvaren i studien visar att chefer på ordinarie arbetsplatser hade fler ruti-  
ner för arbetsmiljöarbetet och jobbade mer med den fysiska arbetsmiljön. De  
hade också bättre tillgång till information, mer insyn i medarbetarnas arbets-  
uppgifter och arbetade mindre med att hålla ihop team och arbetsgrupper än  
chefer på distans.

## Kraftig ökning av distans- och hybridarbete

Bara några dagar efter att Världshälsoorganisationen WHO i mars 2020 dekla-  
rerat covid-19 som en global pandemi sa Sveriges statsepidemiolog Anders  
Tegnell att "nu är läget att börja fundera på att jobba hemifrån, om man kan  
det". Det blev startskottet för en kraftig ökning av distans- och hybridarbete  
som fortfarande sätter avtryck i arbetslivet.

Förutsättningarna för att gå över till distansarbete var särskilt goda i Sverige visar en kunskapsmanställning som Myndigheten för arbetsmiljökunskap tidigare gjort: ”Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor”.

En förklaring var att, till skillnad från i många andra länder, fortsatte barnomsorg och skolor att hålla öppet. Även den väl utbyggda digitala infrastrukturen samt en vana vid att arbeta självständigt bidrog till att Sverige klarade omställningen bättre än många andra länder.

Den så kallade SLOSH-studien som analyserat resultaten från två enkätundersökningar som gjordes under pandemin visar att 41 procent av arbetstagarna som deltog i studien i någon mån kunde arbeta hemifrån före pandemin. De flesta av dem jobbade upp till en fjärdedel av arbetstiden på distans.

Den siffran steg rejält under den första och andra smittvågen, våren och hösten 2020. Hela 77 procent av arbetstagarna i studien uppgav att de arbetat hemifrån under den perioden, varav de flesta jobbade mer än tre fjärdedelar av arbetstiden på distans. Enbart 23 procent uppgav att de inte alls arbetat hemifrån under pandemin.

De som jobbade på kontor hörde till dem som hade bäst förutsättningar för att arbeta på distans under pandemin, vilket fyra av fem tjänstepersoner uppgav att de gjorde. Det berodde till stor del på att statliga arbetsplatser, regioner, kommuner, företag och organisationer helt enkelt flyttade stora delar av kontorsarbetet till de anställdas hem.

Andra yrkesgrupper hade betydligt mindre möjlighet att jobba hemifrån under pandemin. Det gällde framför allt de som jobbade inom arbetsplatsbundna verksamheter, som industri, vård och omsorg, grundskola, barnomsorg och serviceyrken.

Någon större skillnad mellan kvinnor och män var det inte, även om något fler kvinnor än män jobbade hemifrån. Däremot var det fler högutbildade än lågutbildade som jobbade på distans.

## **Chefernas roll och förutsättningar ändrades med omställningen**

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i studien ”Arbetsmiljön för chefer under coronapandemin” kartlagt chefernas roll och förutsättningar under pandemin och hur ledarskapet och arbetsmiljöarbetet påverkades.

För cheferna vars verksamhet och medarbetare gick över till att arbeta på distans under pandemin var det en stor omställning. Såväl deras förutsättning-

ar för att bedriva sitt ledarskap som deras arbetsuppgifter och organisering av arbetet förändrades.

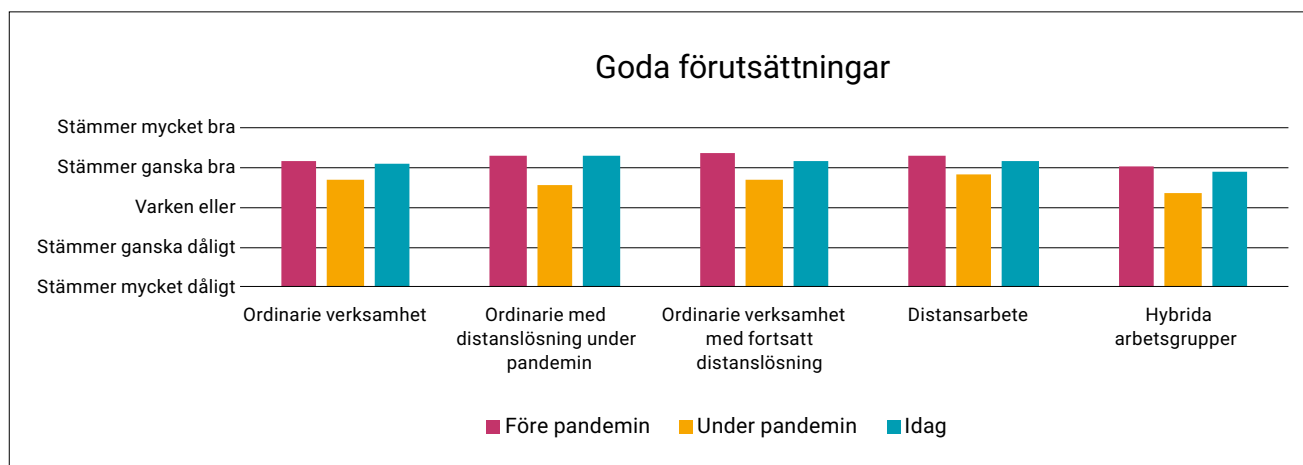


Diagram över grad av instämmande i påståendet "Förutsättningarna för mig att genomföra mitt arbete var/är goda" fördelat över olika arbetsformer.

Däremot skiljer sig erfarenheterna av distansarbetet åt. Några av de chefer som intervjuades ansåg att arbetet blivit mer effektivt och flexibelt och att det var lättare att koncentrera sig. Andra trivdes inte alls med distansarbetet, upplevde det som ensamt och att det var lätt att tappa fokus och motivation samt att de fick mer gjort på kontoret än hemma.

Till de positiva erfarenheterna hörde att organisationerna såg över sin beslutsstruktur vilket gav cheferna större mandat i vissa frågor. I det här sammanhanget nämndes också stöd från ledning och chefer. En del chefer upplevde att de hade tät kontakt och gott stöd från högre chefer vilket gjorde att de kände att de hade mandat att göra omprioriteringar, vilket en chef beskrev så här:

... min chef har ju också varit väldigt tydlig med att ditt huvuduppdrag nu är att stötta medarbetarna. Skulle det ligga till exempel mot att prestera på något sätt, så är det att stötta medarbetarna som går först när man har den situationen. Så jag skulle säga att jag har bra förutsättningar för att göra det som behövs, så långt det går i alla fall."

En utmaning var att den naturliga interaktionen och samarbetet på arbetsplatsen försvann, vilket cheferna upplevde som att vi-känslan och samhörigheten försämrades. För att motverka detta infördes bland annat nya rutiner för regelbundna digitala möten. Fördelarna med distansmöten var att det gick snabbt att växla mellan olika möten, fler kunde delta och att mötestiderna hölls bättre. De flesta chefer i studien hade dock ingen eller liten erfarenhet av distansarbete och det uppstod problem med teknik och utrustning, framför allt i början av pandemin.

En del chefer hade medarbetare där vissa arbetade på distans medan andra arbetade på den ordinarie arbetsplatsen, så kallat hybridarbete. Ett sätt att hantera det var genom att låta medarbetare som tillhörde riskgrupper arbeta hemifrån.

Andra verksamheter hade roterande scheman där medarbetarna turades om att vara på kontoret eller delade arbetsgrupper där de som hade arbetsuppgifter som inte kunde utföras hemifrån fick jobba på kontoret, vilket ibland kunde upplevas som orättvist. De flesta chefer som jobbade i hybrida verksamheter valde själva att varva arbetet mellan kontoret och hemmet.

Ett område som lyftes fram av de chefer som arbetat på distans var behovet av ökad tillit till att medarbetarna faktiskt gjorde sitt arbete. Enkätresultaten visar också att cheferna skattade insynen i medarbetarnas arbetsuppgifter som lägre under pandemin. Några chefer beskrev hur de lärt sig att släppa kontrollen och våga lita på att medarbetarna gjorde vad de skulle. En chef beskrev sig själv som kontrollmänniska men hade lärt sig att släppa behovet av att se att arbetet gick framåt när det skedde på distans:

Jag kan inte fungera som chef genom att vara någon kommunistisk spionorganisation och sätta videokamera på kontoret för att se om de sitter vid datorerna hemma eller gör de någonting annat, alltså det går ju inte. Så där fick jag ju en kamp med mig själv att kunna hantera den här bristen på omedelbar behovstillfredsställelse av att se en utveckling.

Studien visar vidare att cheferna i regel arbetade fler timmar än avtalat både före, under och efter pandemin. Flera chefer som jobbade hemifrån uppgav att arbetstiden ofta blev längre då det var lätt att arbeta övertid eller hoppa över raster. Men de som jobbade på distans upplevde ändå arbetet som mer fritt och flexibelt och att de utförde mindre arbete på kvällar och helger än före pandemin. Trots det visar enkätsvaren i studien att balansen mellan arbete och fritid försämrades under pandemin.

Enkätresultaten visar att arbetet med att hantera konflikter minskade under pandemin för de chefer som arbetade på distans. Det gjorde även det administrativa arbetet och utvecklingsarbetet och det fattades färre strategiska beslut.

Skillnaderna mellan män och kvinnor med chefspositioner var mycket små. Framst rörde det sig om att kvinnor skattade att deras arbetsuppgifter innehöll mer administration, kommunikation och arbetsanpassningar än för män, medan män arbetade mer med verksamhetsutveckling än kvinnor. Kvinnor skattade också att de hade mindre tid för att genomföra sitt arbete, sämre balans mellan arbete och fritid och högre krav på ledarskapet än män.

## Arbetsmiljöarbetet och ledarskapet påverkades

Arbetsmiljöarbetet skiljde sig åt beroende på om medarbetarna arbetade på den ordinarie arbetsplatsen eller hemifrån under pandemin. För chefer med medarbetare på distans handlade mycket av arbetet inledningsvis om att säkerställa den fysiska arbetsmiljön i hemmet genom att se till att det fanns tillräckligt med arbetsutrustning och förutsättningar för en bra ergonomi.

När det gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön beskrev cheferna att distansarbetet ställde stora krav på motivation och disciplin, vilket inte passade alla medarbetare. Därför försökte de efterlikna de ordinarie arbetsrutinerna med digitala hjälpmedel. Den ökade isolering som distansarbetet innebar gjorde att cheferna hade fler avstämningsmöten med medarbetarna, införde sociala aktiviteter digitalt och försökte stötta och upprätthålla de sociala relationerna i arbetsgrupper.

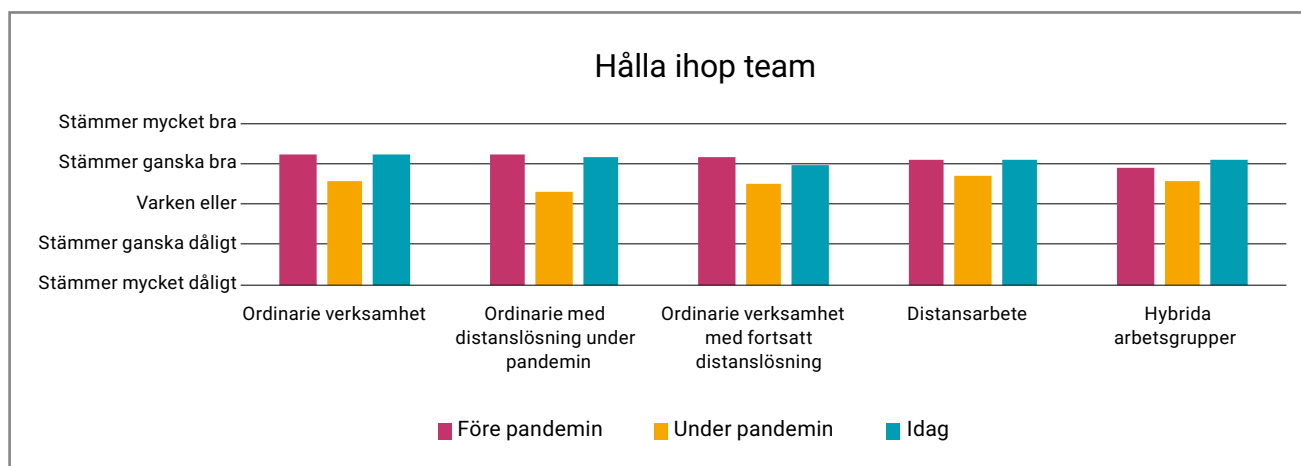


Diagram över grad av instämmande i påståendet "En stor del av mitt arbete ägnas/ägnades åt att hålla ihop team och arbetsgrupper (upprätthålla gruppkänsla, ses på träffar och möten)" fördelat över arbetsformer.

De flesta chefer som arbetat på distans ansåg att deras ledarskap förändrades till följd av pandemin. Flertalet beskrev den oro och rädsla som fanns hos personalen och att de behövde hantera medarbetare som av olika orsaker mådde dåligt. Andra chefer beskrev det som att de blev mer relationsorienterade i sitt ledarskap, visade mer omtanke om personalen och fått en närmare relation till sina medarbetare.

Jag tror att det låter lite märkligt kanske, men det kan ha gjort att jag faktiskt är lite tigare till våra medarbetare (...) Det är nog framför allt i dialogen med medarbetarna jag tror att jag ser den stora skillnaden. Tidigare var jag mycket mer sådan att jag frågade "hur går det med ditt arbete?" men nu börjar man med att fråga "hur mår du som person?"

Enkätresultaten visar att kraven på ledarskapet överlag ökade under pandemin, oavsett om verksamheten bedrevs på distans eller på arbetsplatsen. De ökade kraven låg också kvar på en högre nivå efter pandemin än före.

Den uppgiftsorienterade ledarstilen, med fokus på att skapa struktur och ordning, skattades högt av cheferna under pandemin. Det gjorde även det relationsorienterade ledarskapet där cheferna hade sitt fokus på medarbetare och arbetsgrupper. Kvinnor skattade både det uppgifts- och relationsorienterade ledarskapet högre än män.

Däremot minskade det förändringsorienterade ledarskapet, med fokus på förändring, innovation och nytänkande, under pandemin. Det har dock återgått till samma nivåer som före pandemin.

När det gäller ledaruppgifter som att ha insyn i medarbetarnas arbete och arbetsuppgifter och följa upp deras prestationer så skattades de lägre under pandemin än före, särskilt för chefer som hade medarbetare som arbetade på distans eller i hybrid verksamhet. Arbetet med insyn och uppföljning har dock återgått till samma nivåer som före pandemin.

Även chefernas arbete med att hålla ihop arbetsgrupper minskade under pandemin. Det har dock återgått till samma nivåer som före pandemin, förutom i de verksamheter som införde distansarbete under pandemin och har fortsatt med det.

## 6. Internationella jämförelser

I syfte att jämföra coronapandemins konsekvenser för arbetsmiljön i Sverige med andra länder har Myndigheten för arbetsmiljökunskap gått igenom tre EU-rapporter: ”OSH Pulse – Occupational safety and health in postpandemic workplaces” från den europeiska arbetsmiljöbyrån, EU-Osha, ”Working conditions in the time of covid-19: Implications for the future” från den europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Eurofound, samt ”Telework and health risks in the context of the covid-19 pandemic” från EU-Osha.

### Hög arbetsbelastning vanligt problem

Rapporten ”OSH Pulse – Occupational safety and health in postpandemic workplaces” från den europeiska arbetsmiljöbyrån bygger på drygt 27 000 intervjuer som gjordes under april och maj 2022 i EU:s medlemsländer samt i Island och Norge.

Resultaten visar att precis som i Sverige upplevde arbetstagare i andra europeiska länder en pressad arbetssituation under pandemin. I genomsnitt 46 procent av deltagarna i undersökningen upplevde stor tidspress eller hög arbetsbelastning på jobbet. Sverige kom med 48 procent ganska nära EU-snittet, medan över hälften av arbetstagarna i Finland, Frankrike och Nederländerna vittnade om en hög arbetsbelastning.

Kvinnor upplevde generellt en något högre arbetsbelastning än män. Det var också i kvinnodominerade yrken, som vård och omsorg, som arbetsbelastningen upplevdes som högst.

Däremot rapporterade de som jobbar på företag och organisationer som har ett högt säkerhetstänkande och arbetar förebyggande med arbetsmiljö och hälsa att de inte i lika hög grad var utsatta för stressrelaterad ohälsa.

Risken med hög arbetsbelastning under en längre period är att det kan leda till utmattningssyndrom, depression eller andra former av psykisk ohälsa. Undersökningen visar också att det vanligaste arbetsrelaterade hälsoproblemet i EU under pandemin var extrem trötthet eller utmattning, vilket rapporteras från 17 av EU:s 27 medlemsländer.

I genomsnitt uppgav mer än var tredje arbetstagare i undersökningen att de upplevt extrem trötthet eller utmattning under de senaste 12 månaderna.



Motsvarande siffra i Sverige var 40 procent, medan nära hälften av de svarande i Finland uppgav att de känt sig utmattade.

Även fysiska symptom som huvudvärk och ögontrötthet var vanliga. Var tredje arbetstagare i EU rapporterade om sådana hälsoproblem. Sverige låg också här nära EU-snittet med 32 procent.

Resultaten av undersökningen visar att även om de flesta smittskyddsåtgärder mot covid-19 har tagits bort fortsätter pandemin att ge återverkningar på arbetsmiljön. I genomsnitt 44 procent av arbetstagarna i EU ansåg att den arbetsrelaterade stressen ökat som ett resultat av pandemin. Främst är det arbetstagare i Litauen, Ungern och Grekland som upplevde en ökad stress efter pandemin, medan Sverige ligger betydligt under EU-snittet med 34 procent. Även här var det framför allt arbetstagare inom vård och omsorg som tyckte att stressen har ökat, men en nästan lika stor andel, 58 procent, av de som arbetar inom utbildningssektorn delade den uppfattningen.

## Stort fokus på arbetsmiljön

Deltagarna i undersökningen som genomfördes av EU-Osha fick också svara på hur arbetsmiljöfrågor hanteras på deras arbetsplatser. Åtta av tio arbetstagare uppgav att säkerhetsproblem omedelbart åtgärdas på deras arbetsplats. Ungefär lika många ansåg att det genomförs åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Sverige låg strax under EU-genomsnittet. Däremot uppgav 85 procent av arbetstagarna i Sverige, något högre än EU-snittet, att anställda uppmuntras rapportera brister i arbetsmiljön.

De svenska deltagarna i undersökningen var också de som i störst utsträckning instämde i påståendet att det är lättare för organisationer med högt säkerhets- och hälsotänkande att attrahera arbetskraft.

På frågor om hur stress och psykisk ohälsa hanteras på arbetsplatsen uppgav nästan 40 procent av arbetstagarna att frågor kring stress tas upp på arbetsplatsen. Ungefär lika många uppgav att det går att få information, rådgivning och stöd för att hantera stress. Sverige ligger kring EU-snittet, medan det i Finland är betydligt vanligare med insatser för att förebygga stress och psykisk ohälsa på arbetsplatsen.

När det gäller attityden till psykisk ohälsa upplevde mer än hälften av arbetstagarna i EU att covid-19-pandemin har gjort det lättare att prata om stress och psykisk ohälsa på jobbet. Generellt var förståelsen för frågor kring stress och psykisk ohälsa större i företag och organisationer som har ett högt säkerhetstänkande och arbetar förebyggande med arbetsmiljön.

## Arbetstagarna påverkades väldigt olika

Hur arbetstagarnas arbetsliv såg ut i Europa under pandemin sammanfattas i rapporten ”Working conditions in the time of covid-19: Implications for the future”. Den har tagits fram av Eurofound, europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, och bygger 72 000 intervjuer mellan mars och november 2021 inom ramen för den europeiska undersökningen om arbetsvillkor (EWCS).

Resultaten av undersökningen visar att pandemins påverkan på arbetstagarnas arbetsförhållanden och arbetsmiljö var väldigt ojämn. Värst utsatta var de som jobbade på arbetsplatser där smittspridningen var som störst, till exempel inom vård, omsorg och skola. Förutom risken för att bli smittade av covid-19 hade arbetstagarna en större arbetsbelastning och högre krav i sina arbeten än andra yrkesgrupper.

De som jobbade på sina ordinarie arbetsplatser inom tillverkningsindustrin, handeln och servicenäring hade också ansträngda arbetsförhållanden med bland annat tungt och ensidigt arbete, lågt inflytande och risk för smitta och olyckor.

De som däremot verkar ha klarat återverkningarna av pandemin bäst var de som jobbade hemifrån eller på hybridarbetsplatser. De var inte i lika hög grad utsatta för smitt- och olycksrisker och hade ett mer flexibelt och självständigt arbetsliv med bättre balans mellan arbete och privatliv.

Rapporten lyfter fram att för att klara av stora samhällskriser som covid-19-pandemin i framtiden är det viktigt att de som jobbar på sina ordinarie arbetsplatser får ett större inflytande över de beslut som berör deras arbete och arbetsplats. Det gäller framför allt för de som jobbar med centrala samhällsfunktioner som vård, omsorg och skola. För de som jobbar på distans eller på hybrida arbetsplatser är det däremot viktigt att arbetet organiseras på ett sådant sätt att det skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Resultaten av undersökningen visar att det finns en koppling mellan de psykosociala riskerna i arbetet och de ändrade arbetsförhållandena under pandemin. Under 2021 arbetade nästan hälften av arbetstagarna i EU i ett högt arbetstempo och med snäva tidsmarginaler. Sverige låg något högre än EU-snittet när det gällde arbetsintensitet men lägre när det gällde snäva tidsramar.

Dessutom uppgav omkring 30 procent av arbetstagarna i EU-länderna och något färre i Sverige att de hade ett spänt arbete, det vill säga höga krav och låg kontroll i jobbet.

En slutsats i rapporten är att arbetskvaliteten behöver stärkas för att främja arbetstagarnas välbefinnande och skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv. Arbetskvalitet är också avgörande för att skapa ett hållbart arbetsliv

som gör arbetskraften mer motståndskraftig mot stora samhällsstörningar. Det gäller inte minst för kvinnor i yrken som vård och omsorg, som var särskilt utsatta för smittspridningen och psykosociala risker under pandemin.

## Distansarbete fick ett uppsving

Hur övergången till distansarbete i EU-länderna under pandemin påverkat arbetsförhållandena och arbetsmiljön har den europeiska arbetsmiljöbyrån EU-Osha undersökt i rapporten ”Telework and health risks in the context of the covid-19 pandemic”.

Före pandemin var det ganska ovanligt med distansarbete bland EU:s medlemsländer. Men redan i juli 2020, mitt under den första smittvågen, arbetade nästan hälften av arbetstagarna i EU delvis hemifrån. Sverige, Finland, Irland och Beneluxländerna hörde till de länder som hade högst andel distansarbetare under pandemin, visar statistik från Eurostat.

Men i början av pandemin var många företag och anställda dåligt förberedda på att ställa om till distansarbete, vilket ledde till ökad arbetsbelastning och stress. Framför allt var övergången ansträngande för anställda i kontaktyrken där arbetet innebär känslomässiga påfrestningar, som för lärare och socialsekreterare.

Distansarbete förknippas ofta med en ökad självständighet som bidrar till större arbetstillfredsställelse och balans mellan arbete och privatliv. Men hur stort självbestämmande som distansarbetarna egentligen får beror på arbetsuppgifterna och hur arbetet organiseras.

Enligt rapporten upplevde inte de som har krävande yrken med högt självbestämmande att deras arbetsförhållanden förändrades med distansarbetet. Däremot upplevde anställda som har ett visst inflytande över sitt arbete en ökad möjlighet att styra över när och hur arbetet skulle utföras. För anställda som arbetar med standardiserade arbetsprocesser och som har begränsat inflytande över sin arbetstid och arbetstakt innebar dock distansarbetet ingen större skillnad.

Till riskerna med arbete hemifrån hör belastningsbesvär och andra fysiska problem orsakade av dålig ergonomi och för mycket stillasittande. Men de vanligaste hälsoriskerna är psykosociala och då särskilt risken för att känna sig isolerad. Enligt rapporten är en begränsad omfattning av distansarbete det effektivaste sättet för att motverka isolering. Forskning överlag pekar också på att hybridarbete ger den bästa balansen mellan distansarbete och personligt utbyte med chefer och kollegor.

En annan risk med distansarbete är att flexibiliteten och den otydliga gränsen mellan arbete och fritid leder till att arbetstagarna känner sig tvungna att stän-

digt vara tillgängliga. En slutsats i rapporten är därför att företag och organisationer behöver ha riktlinjer kring tillgänglighet och uppkoppling utanför ordinarie arbetstid.

Rapporten lyfter vidare fram linjechefernas centrala roll för att skapa bra arbetsvillkor för distansarbete. De kan därför behöva utbildning för att anpassa organiseringen av arbetet och få en större förståelse för psykosociala risker och negativa hälsoeffekter. Ledningen i företag och organisationer behöver också verka för mer förtroendefulla relationer mellan linjechefer och distansarbetare.

För att effektivare kunna identifiera och förebygga fysiska och psykosociala risker vid distansarbete behöver även arbetstagarna engageras och riskbedömning av hemarbetsplatsen bör alltid ske tillsammans med den anställde.

Även lagstiftningen i de olika EU-länderna har en avgörande roll för att reglera distansarbetet. EU:s ramavtal om distansarbete från 2002 har legat till grund för de flesta EU-länders nationella lagstiftning och kollektiva avtalsförhandlingar. Men erfarenheterna av distansarbete under pandemin har drivit på förändringar av lagstiftningen i ett stort antal EU-länder, dock inte i de nordiska länderna. Framför allt handlar det om den lagstadgade definitionen av distansarbete, rätten att inte vara uppkopplad, rätten till distansarbete samt arbetsmiljöbestämmelser. Ändå finns det stora skillnader mellan EU-ländernas lagstiftning och ingen gemensam strategi för säkert och hälsosamt distansarbete. En översyn av 2002 års ramavtal om distansarbete utförd av arbetsmarknadens parter skulle därför vara ett viktigt steg framåt, heter det i rapporten.

## 7. Vägar framåt efter pandemin

Coronapandemin och smittspridningen av covid-19 har haft stor inverkan på samhället, inte minst i arbetslivet. Arbetsgivare fick snabbt anpassa sin verksamhet för att skydda de anställda och följa de restriktioner och rekommendationer som utfärdades. Vissa arbetsplatser stängde helt medan andra kunde fortsätta att bedriva verksamheten i olika utsträckning utan några större förändringar. Andra tvingades ställa om sin verksamhet vilket påverkade arbetsförhållandena och arbetsmiljön för de anställda.

Sedan den 1 april 2022 klassas inte pandemin längre som en allmänfarlig och samhällsfarlig sjukdom och arbetslivet har i stor utsträckning återgått till hur det såg ut före smittutbrottet. Men under ett par år förändrades arbetsförhållandena drastiskt och återverkningarna av pandemin sätter fortfarande sin prägel på människors arbetsmiljö och hälsa.

För att bättre stå rustade inför en liknande kris i framtiden är det därför viktigt att dra lärdom av de erfarenheter som gjordes under pandemin. Det handlar också om att ta tillvara på de framgångsfaktorer som visade sig vid omställningen av arbetslivet. Arbetsgivare, chefer och anställda visade upp en enorm flexibilitet och förmåga att snabbt anpassa sig till de förhållanden som rådde under pandemin. Det vittnar om en betydande resiliens i arbetslivet mot stora samhällsstörningar som pandemier, naturkatastrofer och andra kriser.

### Distans- och hybridarbete på gott och ont

Som en följd av pandemin har det blivit vanligare att arbeta hemifrån, ofta i kombination med arbete på den ordinarie arbetsplatsen. Till distansarbetet kan kopplas en rad friskfaktorer som gynnar medarbetarnas hälsa och välbefinnande. Många uppskattar att slippa pendla till jobbet och den ökade flexibiliteten gör det möjligt att i större utsträckning styra över sin arbetstid och få en bättre balans mellan arbete och fritid.

De som jobbade hemifrån under pandemin upplevde också i högre grad ett ökat inflytande över arbetet, mindre tidspress och psykisk arbetsbelastning än de som var kvar på sina ordinarie arbetsplatser, visar den så kallade SLOSH-studien som bygger på två enkätundersökningar som gjordes under pandemin. Risken att råka ut för en olycka eller att smittas av covid-19 upplevdes dessutom som betydligt lägre än för de som behövde ta sig till jobbet.

Särskilt tjänstepersoner arbetade hemifrån under pandemin och liksom andra arbetstagare upplevde de att det bidrog till bättre balans mellan arbete och privatliv. Grundskollärare var en annan grupp som uppskattade distansarbetet.

I en studie beskriver de hur möjligheten att själv bestämma var och när planeringen och uppföljningen av undervisningen skulle utföras bidrog till minskad stress och bättre balans i yrkes- och privatlivet. Även att ha undervisning och möten digitalt hemifrån minskade stressen, enligt somliga lärare.

Men det finns också riskfaktorer kopplade till distansarbete, något som grundskollärarna också vittnade om. Det minskade dagliga utbytet och kontakten med kollegor och elever gjorde att många lärare upplevde en ökad isolering som kunde leda till sämre motivation, uppgivenhet och att man kände sig nedstämd. En lärare uttryckte följderna av isoleringen på följande vis:

Jag har förmånen att jobba på en skola med väldigt bra kollegor, vi har väldigt bra stämning mellan oss, vilket är jätteviktigt och när man inte hade det här utbytet med kollegorna märkte man ju att man blev isolerad och kunde känna sig lite deppig.

Chefer vars verksamhet och medarbetare gick över till att arbeta på distans under pandemin hade en mer ambivalent inställning till arbetsförhållandena, visar studien om pandemins konsekvenser för cheferna. En del ansåg att arbetet blev mer effektivt medan andra upplevde distansarbetet som ensamt och tråkigt och att det var lätt att tappa fokus och motivation. Samtidigt blev arbetstiderna mer flexibla vilket gjorde det lättare att fortsätta arbeta även om arbetsdagen var över.

Cheferna hade också skilda erfarenheter av att leda sina medarbetare på distans. En konsekvens var att det naturliga umgänget på arbetsplatsen försvann vilket ledde till sämre samhörighet. För yrken där det handlade om att vara kreativ fungerade distansarbetet ofta dåligt eftersom cheferna ansåg att genereringen av idéer ofta skedde spontant på arbetsplatsen.

Till de positiva erfarenheterna hörde att distansarbetet sparade tid och gjorde medarbetarnas arbete mer effektivt och resultatorienterat. Flera chefer upplevde också att medarbetarna uppskattade att arbeta mer självständigt och flexibelt och såg en utmaning i att motivera medarbetarna att komma tillbaka till arbetsplatsen efter pandemin.

## Utmaningar för fortsatt arbete på distans

Ett problem som lyftes fram i studien ”Arbetsmiljön för chefer under coronapandemin” var svårigheten att vara arbetsmiljöansvarig utan ha kontroll på medarbetarnas arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen är främst utformad utifrån arbete i arbetsgivares lokaler, vars arbetsmiljö är lättare att överblicka och undersöka.

Trots det visar erfarenheterna under pandemin att rätt använt har distans- och hybridarbete potential att skapa ett mer balanserat och långsiktigt hållbart arbetsliv med ökat välmående och välbefinnande för chefer och medarbetare. Samtidigt kan distansarbete leda till ökad social isolering, vilket i sin tur kan påverka den psykiska hälsan negativt. Det ställer stora krav på hur arbetet

organiseras, men också på ledarskapet. En utmaning är därför att ta fram riktlinjer och rutiner för distansarbete i samverkan med arbetstagarna och underlätta för chefer och medarbetare att arbeta på distans.

En risk med distans- och hybridarbete är att medarbetare behandlas olika och att det skapas A- och B-lag. Det handlar dels om grupperingar mellan de som är på plats och de som jobbar på distans. Men det kan också handla om olika förutsättningar för att jobba hemifrån i en tillfredsställande arbetsmiljö, till exempel när det gäller bostadens storlek eller familjeförhållanden. Ytterligare en aspekt är att de som jobbar hemifrån kan missgynnas när det till exempel gäller deras utveckling eftersom de går miste om den informella relationen mellan chefer och medarbetare på arbetsplatsen. En utmaning blir därför att tillåta variation i arbetsgrupperna och ta hänsyn till medarbetarnas olika förutsättningar.

I en tidigare kartläggning av arbete hemifrån under pandemin som Myndigheten för arbetsmiljökunskap har gjort finns förslag på kort- och långsiktiga åtgärder för att minska riskerna vid distansarbete.<sup>1</sup> Hit hör att stärka arbetsgivarnas kompetens och förmåga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för distansarbete. Men det handlar också om att stärka medarbetarnas kompetens och förmåga att upptäcka risker i den egna arbetsmiljön, samt att anpassa den egna arbetsplatsen för en god arbetsmiljö.

På sikt handlar det om att stärka arbetsgivarnas kompetens i att hantera arbetsmiljöarbetet oberoende av var arbetet bedrivs. Hybridarbetet har ökat efter pandemin och det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver se till både de som befinner sig på den ordinarie arbetsplatsen och de som arbetar hemifrån. Ytterligare en aspekt är att förbereda de unga vuxna som är på väg in i ett arbetsliv med ökad individualisering som ställer krav på den enskilda arbetstagen att anpassa sin arbetsmiljö och sina arbetsförhållanden.

## Lärdomar av pandemin att bygga vidare på

Resultaten av studien om pandemins konsekvenser för cheferna visar att deras arbetssituation i mångt och mycket har gått tillbaka till hur det var före pandemin. Under själva pandemin tog dock det operativa arbetet överhand och cheferna fick lägga en stor del av sin arbetstid på att få verksamheten att flyta på. Det har lett till att det strategiska arbetet med bland annat verksamhets- och kompetensutveckling nedprioriterats. En utmaning framöver blir därför att komma ikapp med det strategiska utvecklingsarbetet, men också att skapa en beredskap för utvecklingsarbetet inför liknande kriser i framtiden.

Coronapandemin visade vidare på bristerna med slimmade organisationer som

---

<sup>1</sup> Myndigheten för arbetsmiljökunskap: "Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin".

är beroende av ett ständigt flöde av varor, produkter och tjänster. Några chefer i studien lyfte fram hur viktigt det är att företag och organisationer framöver skapar en buffert i form av exempelvis budget och extra material för att kunna upprätthålla verksamheten vid stora händelser och påfrestningar.

En annan lärdom av coronakrisen är behovet av att regelbundet se över och uppdatera krishanteringsplaner. Det handlar bland annat om att gå igenom funktioner, roller, rutiner, ansvarsområden och annat för att vara bättre rustade om en ny allvarlig kris skulle uppstå.

Studien visar att det relationsorienterade ledarskapet ökade under pandemin. Många chefer insåg vikten av att visa omtanke och ha en nära relation till sina medarbetare för att de skulle må bra och prestera bra. En utmaning efter pandemin blir därför att bibehålla det relationsskapande ledarskap som byggts upp och inte bara arbeta med uppgiftsorienterat ledarskap.

En annan erfarenhet som lyftes fram av chefer på distans är behovet av att lita på att medarbetarna faktiskt utför sitt arbete. Det kräver att cheferna släpper på sitt kontrollbehov, jobbar mer med tillitsskapande ledarskap och är tydliga med vilka förväntningar man har på medarbetarna. Tillit och ökat självbestämmande för de anställda kan samtidigt leda till att medarbetarna känner större engagemang och trivs och presterar bättre.

Chefernas förutsättningar för att bedriva sitt arbete påverkades under pandemin, särskilt för de som fick ställa om till distansarbete. Det ökade kraven på ledarskapet, en ökning som kvarstår även efter pandemin. Samtidigt fick cheferna större mandat i vissa frågor och upplevde ett starkt stöd från ledning och högre chefer. En framtida utmaning blir därför att skapa mer flexibla organisationer som ger utrymme för att anpassa chefskapet utifrån förutsättningarna.

Den snabba omställningen av arbetslivet under pandemin visar att samhället har en stark resiliens mot stora och omvälvande samhällsstörningar. Sverige har också, i ett internationellt perspektiv, väldigt goda förutsättningar för distans- och hybridarbete med ett utbyggt fibernät, högt teknikkunnande, vana vid att arbeta självständigt och en väl utbyggd barnomsorg. En utmaning för företag och organisationer i framtiden är därför att förvalta, men även bygga vidare på de förutsättningarna.

## Arbetsmiljöarbetet har en nyckelroll

Studierna om coronapandemins påverkan på arbetsmiljön visar att arbetsförhållandena ändrades drastiskt under den här perioden, vilket i sin tur fick konsekvenser för både den fysiska och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Smittskyddsåtgärder vidtogs, arbetet organiserades om och nya rutiner infördes för arbete på distans och på de ordinarie arbetsplatserna.



Till de positiva följderna för arbetsmiljön hörde att förekomsten av spånt arbete, det vill säga höga krav och låg kontroll, minskade. Det kan kopplas till att arbetstagarna fick ett större beslutsutrymme och ökat inflytande över arbetet, vilket skulle kunna bero på att cheferna inte hade samma insyn i medarbetarnas arbete och i högre grad lät dem styra över sitt arbete.

En mer negativ konsekvens av pandemin var att den psykiska arbetsbelastningen ökade, vilket omkring en tredjedel av arbetstagarna uppgav. Hit hör en rad faktorer, som exempelvis osäkerhet i anställningen, otydlig roll i arbetet, bristande resurser, arbetstider och emotionella krav<sup>2</sup>.

Den kraftiga oron över att bli smittad av covid-19 eller sprida smittan till kollegor eller anhöriga spädde på den psykiska arbetsbelastningen. Det gällde inte minst för lärarna eftersom skolorna i huvudsak fortsatte att hålla öppet trots smittspridningen. Lärarnas arbete präglades dessutom av en osäkerhet med snabba förändringar, bristfällig information och otydlig styrning som ökade den psykiska arbetsbelastningen.

Även personal inom vården och omsorgen hade en pressad arbetssituation med hög arbetsbelastning, nya situationer i arbetet som var svåra att hantera och oro för smittan. I de här yrkesområdena är de emotionella kraven särskilt höga, det vill säga behovet av att anpassa och hantera känslor i olika arbetssituationer.

För att förebygga psykisk arbetsbelastning är det viktigt att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det innebär att undersöka, analysera och åtgärda faktorer i arbetet som skulle kunna leda till psykisk ohälsa hos medarbetarna. Det kan handla om organisatoriska åtgärder som till exempel att tydliggöra roller och arbetsuppgifter, minska arbetsmängden, införa effektivare arbetsmetoder och skapa tid för återhämtning och reflektion. I vissa fall kan det handla om individuella insatser, men i huvudsak är det en organisatorisk fråga.<sup>3</sup>

För att stötta medarbetare under en pågående kris kan det också behövas psykologiskt stöd. Det kan exempelvis handla om avlastande samtal i grupp eller individuella samtal. Arbetsgivare är skyldiga att ha en beredskap och rutiner för krisstöd och det omfattar bland annat att tillsätta en krisgrupp, utforma en krisplan och göra en risk- och sårbarhetsanalys.<sup>4</sup>

En konsekvens av pandemin var att arbetet med den psykosociala arbetsmiljön nedprioriterades. Chefer arbetade främst med den fysiska arbetsmiljön, som att "coronasäkra" arbetsplatsen eller se till att de som jobbade hemifrån hade bra utrustning och ergonomi. Den minskade sociala kontakten mellan medarbetare och att konferenser, utbildningar och andra gemensamma aktiviteter ställdes in har sannolikt bidragit till att det psykosociala arbetsmiljöarbetet har fått stå tillbaka. Därför kan det finnas ett uppdämt behov av att arbeta

---

2 Centrum för arbets- och miljömedicin i Region Stockholm - Psykisk arbetsbelastning

3 Arbetsmiljöverket, ADI 688

4 Prevent - Krishantering på jobbet

med psykosociala frågor efter pandemin. Det gäller särskilt som den psykiska arbetsbelastningen ökade under pandemin.

Till de positiva konsekvenserna för arbetsmiljön hör att det har blivit ett större fokus på smittskydd på arbetsplatserna med till exempel rutiner för hygien och att stanna hemma vid sjukdom. Det gäller bland annat i grundskolan, handeln, transportsektorn och omsorgen. Lärare i grundskolan uppger att det har lett till att sjuknärvaron minskat bland både lärare och elever.

Däremot är arbetsbelastningen fortsatt hög efter pandemin, till exempel inom handel, transport och omsorg. Under pandemin upplevde var tredje arbetstagare en ökad arbetsmängd och större tidspress, faktorer som kan leda till psykisk ohälsa. Det gällde i synnerhet för kvinnor. Efter pandemin har den psykiska ohälsan ökat igen och då kvinnor står för 75 procent av alla nya sjukfall finns det anledning att vara uppmärksam på detta.<sup>5</sup>

Studierna visar att arbetsförhållandena i stor utsträckning återgått till hur de var före pandemin. Risken finns att pandemin blir en historisk ”parentes” i arbetslivet och att erfarenheterna, både de positiva och negativa, glöms bort. För att stå bättre rustade inför stora samhällsstörningar i framtiden är det viktigt att ta tillvara på och dra lärdom av erfarenheterna av hur pandemin påverkade arbetslivet.

Studierna har också visat att arbetsplatser som redan före pandemin hade ett systematiskt arbetsmiljöarbete var bättre rustade för att möta de ändrade arbetsförhållandena och negativa konsekvenserna på arbetsmiljön som följde av pandemin. Ett aktivt arbetsmiljöarbete kan snabbt fånga upp och hantera risker i arbetsmiljön och därmed fungera som en skyddsfaktor mot stora och plötsliga förändringar i arbetslivet.

---

5 Försäkringskassan - Stressrelaterade sjukskrivningar ökar igen efter pandemin





Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

ISBN 978-91-89747-00-5