



ARBETSMILJÖ
VERKET

RAPPORT

Datum
2024-04-29
Ert datum
2023-09-14

Vår beteckning
2023/050960
Er beteckning
A2023/01237

Sid

arbetsmiljoverket@av.se

Arbetsmarknadsdepartementet

Åtterrapportering av regeringsuppdraget om att fler ska vilja engagera sig som skyddsombud



Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Del 1: Statistik om skyddsombud.....	4
Historik: Skyddsombudsregistret.....	4
Partenas uppgifter om antalet skyddsombud.....	4
Statlig utredning beskriver antalet lokala skyddsombud	5
Del 2: Att bli skyddsombud – drivkrafter och hinder	5
Kvalitativ undersökning.....	5
Skyddsombudens förutsättningar: Drivkrafter	6
Skyddsombudens förutsättningar: Hinder.....	8
Fördjupningar: tid, kunskap och stöd	11
Del 3: Internationell jämförelse.....	14
Del 4: Utvecklingen på arbetsmarknaden.....	15
Arbetsmiljön ser olika ut	16
Arbetslivskriminalitet.....	16
En modell för möjliga framtidsbilder	17
Förutsättningarna på arbetsmarknaden påverkar.....	19
Del 5: Viljan att bli skyddsombud	20



Inledning

Regeringen gav i september år 2023 Arbetsmiljöverket i uppdrag att lämna förslag på åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud¹.

Myndigheten ska, enligt uppdraget, så långt som möjligt, redovisa det nuvarande antalet skyddsombud i Sverige och utvecklingen över tid. Myndigheten ska därutöver särskilt analysera vilka faktorer som kan avhålla personer från att bli skyddsombud. I uppdraget ingår inte att lämna förslag på författningsändringar.

Regeringen skriver i uppdraget att det i 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) finns bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m. Enligt 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen ska ett eller flera skyddsombud utses bland arbetstagarna på arbetsställen där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts. Skyddsombud utses i princip alltid av den lokala arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna. Av 6 § första stycket arbetsmiljöförordningen (1977:1166) följer att skyddsombud som regel utses för tre år.

I uppdraget från regeringen ingår att föra dialog med arbetsmarknadens parter. Dialogen inleddes på ett separat uppstartsmöte den 6 november 2023, till vilket partsorganisationerna i Arbetsmiljöverkets centrala samråd² kallades. Därefter har parternas representanter deltagit i en undersökning som Arbetsmiljöverket uppdragit undersökningsföretaget Novus att göra (se nedan). Parterna har också inkommit med skriftliga underlag. Parterna informerades även på ett centralt samråd på Arbetsmiljöverket den 13 mars 2024.

Arbetsmiljöverket valde även att kalla samman ett antal forskare med kunskaper om det aktuella ämnet, inom ramen för detta uppdrag. Mötet genomfördes digitalt och ägde rum den 19 februari 2024. De forskare som deltog var Anders Kjellberg, professor emeritus i sociologi vid Lunds universitet, Maria Steinberg docent i arbetsmiljörätt, Magnus Sverke professor i psykologi vid Stockholms universitet och Jan Gulliksen, professor i Människa-Datorinteraktion vid Kungliga tekniska högskolan.

¹ A2023/01237

² I det centrala samrådet ingår representanter från Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket, Fremia, Sobona, LO, Saco, TCO, SKR, OFR och PTK.



Del 1: Statistik om skyddsombud

Historik: Skyddsombudsregistret

Fram till april år 2008 fanns ett skyddsombudsregister som administrerades av Arbetsmiljöverket³. Registret innehöll i januari år 2007 cirka 100 000 skyddsombud⁴. Registret hade en omsättning på ca 40–45 procent årligen.

Det fanns olika utmaningar i arbetet med registret. Det fanns exempelvis skillnader i uppgifter mellan skyddsombudsregistret och de uppgifter över antalet skyddsombud som fanns hos parterna. Det visade studier och samkörningar mellan förbundens register och skyddsombudsregistret. Några av de största felkällorna till differenserna var att skyddsombud som slutat eller omvalts inte hade rapporterats in. Projekt genomfördes (exempelvis år 2004) mellan Arbetsmiljöverket och parterna för att försöka komma tillrätta med skillnaderna.

Skyddsombudsregistret lades, som nämnts ovan, ner år 2008. Sedan dess finns inte uppgifter över samtliga skyddsombud i Sverige samlade på ett ställe. Nedan redovisar vi istället ett antal *olika* källor till information om antalet skyddsombud.

Antalet skyddsombud utsedda enligt alternativregeln i 6 kap 2 § AML (andra stycket andra meningen) är osäkert och ingår enligt Arbetsmiljöverkets uppfattning inte i nedanstående.

Partenas uppgifter om antalet skyddsombud

Inom ramen för detta regeringsuppdrag har Arbetsmiljöverket bitt arbetsmarknadens parter om deras uppgifter över antalet skyddsombud. Nedan följer en sammanställning av de uppgifter som vi fått in.

SACO: 18 216 skyddsombud (25 procent män och 75 procent kvinnor).

TCO: 24 787 skyddsombud (uppgift om könsfördelning saknas för helheten, dock finns det för vissa förbund)⁵

³ Före den 8 april 2008 gällde enligt 10 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) att vissa uppgifter om skyddsombud skulle lämnas till Arbetsmiljöverket, se förordningen (2003:442) om ändring i arbetsmiljöförordningen jämförd med förordningen (2008:82) om ändring i arbetsmiljöförordningen.

⁴ PM om skyddsombudsregistret, Arbetsmiljöverket, dnr 2007/3960.

⁵ De TCO-förbund som har könsuppdelad statistik är ST, Symf, Unionen, Vårdförbundet och Forena. I dessa förbund uppgår andelen kvinnor sammanlagt till 57 procent, och män till 43 procent.



LO: 14 164 (endast antal svarande på en enkätundersökning). Uppgifter om könsfördelning saknas.

Enligt en enkät som tidningen Arbetet skickat ut till LO-förbunden, är siffran över antalet skyddsombud hos LO 52 974 (år 2023)⁶.

Summan antalet skyddsombud: 18 216 + 24 787 + 52 974 = 95 977.

De flesta uppgifter avser år 2023, i vissa fall redovisas nedslag i början av år 2024.

Statlig utredning beskriver antalet lokala skyddsombud

I den senaste statliga utredningen om de regionala skyddsombuden (SOU 2022:47) finns ett resonemang om antalet lokala skyddsombud.

Utredningen skriver: "Antalet lokala skyddsombud har minskat sedan 2012. Då fanns cirka 100 000 lokala skyddsombud enligt en undersökning som tidningen Du&Jobbet genomfört. Motsvarande undersökning gjordes 2020 och visade att det då fanns cirka 94 400 skyddsombud. Eftersom antalet sysselsatta har ökat under samma period är den relativa minskningen (antalet skyddsombud per anställd) större. Det är inom de LO-an slutna förbunden som minskningen har skett. Förbunden inom LO uppgav 2012 att de hade 64 400 skyddsombud. Motsvarande siffra för 2020 var 54 500, vilket är en minskning på drygt 15 procent. Inom TCO och Saco har antalet lokala skyddsombud ökat. Undersökningen avser lokala skyddsombud som är utsedda av de fackliga organisationerna."⁷

Del 2: Att bli skyddsombud – drivkrafter och hinder

Kvalitativ undersökning

För att ta reda på vad som får arbetstagare att vilja engagera sig som skyddsombud respektive vad som kan avhålla arbetstagare från att engagera

⁶ <https://arbetet.se/2024/02/02/11-000-skyddsombud-borta-pa-10-ar-nu-kommer-gladjesiffror/>

⁷ SOU 2022:47, sid 23 f. I betänkandet redovisas på s. 163 f även antalet regionala skyddsombud, dels som medeltal för åren 2013–2021 (LO: 1 100, TCO: 506, Saco: 58 och SHF: 2–4), dels presenterade årsvis. Av Arbetsmiljöverkets återslag den 17 maj 2023 (dnr 2022/007145-23) framgår att de centrala arbetstagarorganisationerna hade redovisat följande antal regionala skyddsombud för år 2022: LO: 1 026, TCO: 401, Saco: 119 och SHF: 4.



sig som skyddsombud har en kvalitativ undersökning genomförts med företrädare för arbetsmarknadens parter. Företaget Novus har på Arbetsmiljöverkets uppdrag genomfört undersökningen. Den bestod av två delar, dels av fokusgrupper, dels av djupintervjuer.

Fokusgrupper

I fokusgrupperna deltog representanter för arbetsmarknadens parter, med utgångspunkt från de organisationer som finns representerade i Arbetsmiljöverkets centrala samråd. Organisationerna i samrådet har själva fått välja ut vilka som ska företräda dem i fokusgrupperna. Fokusgrupperna genomfördes online och bestod av fem till tio deltagare per grupp.

Fokusgrupperna såg ut så här: Fokusgrupp ett bestod av representanter från TCO. Fokusgrupp två bestod av representanter för Saco. Fokusgrupp tre och fyra bestod av representanter från LO. Fokusgrupp fem bestod av representanter från arbetsgivarorganisationer från privat sektor. Fokusgrupp sex bestod av representanter för arbetsgivarorganisationer från offentlig sektor.

Deltagarna i fokusgrupperna har flera olika funktioner eller roller i sin vardag; Sakkunniga/arbetsmiljöexperter, skyddsombud/arbetsmiljöombud, regionala skyddsombud, ombudsmän, arbetsrättsjurist, HR-chef, förhandlingschef.

Deltagarna var erfarna i sina roller/sina uppdrag; som minst hade respondenterna åtta års erfarenhet och som mest tolv. Sammanlagt deltog 28 kvinnor och 26 män i fokusgrupperna, totalt 54 personer.

Djupintervjuer

För att bredda perspektivet inom ramen för den kvalitativa undersökningen genomfördes också tre djupintervjuer av Novus med organisationer som inte ingår i Arbetsmiljöverkets centrala samråd. De organisationer som intervjuades var Sveriges Förenade studentkårer, Ledarna samt Företagarna.

Skyddsombudens förutsättningar: Drivkrafter

I fokusgrupperna och i djupintervjuerna diskuterades både drivkrafter för att initialt vilja engagera sig i rollen som skyddsombud, men också vilka faktorer som gör att man stannar kvar i uppdraget.

Ta på sig rollen

Drivkrafter för att vilja engagera sig i rollen som skyddsombud är att vilja bidra till att kollegor ska må bra på jobbet, att man har ett engagemang för



arbetsplatsen, att det finns en vilja att förbättra samt en ansvarskänsla, enligt TCO- och Saco-fokusgrupperna.

LO-fokusgrupperna lyfter fram intresse för arbetsmiljöfrågor, stöd från arbetskamrater och facket, acceptans från arbetsgivare samt den personliga utvecklingen som drivkrafter till att vilja engagera sig i rollen som skyddsombud.

Arbetsgivarnas fokusgrupper menar att viktiga drivkrafter är ett intresse för arbetsmiljö, att vilja bidra till kollegors välbefinnande, möjligheten till personlig utveckling, att kunna påverka arbetskulturen, att upprätthålla en arbetsmiljöstandard samt viljan av att bidra och göra skillnad.

I djupintervjun lyfter organisationen Ledarna att många som tar på sig ett skyddsombudsuppdrag är samhällsengagerade och vill bidra till positiv förändring. Särskilt lyfter organisationen de som vill inkludera chefens arbetsmiljö i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Organisationen Företagarna pekar i djupintervjun på att det finns personliga driv och intressen som kan spela roll, men framför allt att det är arbetsgivaren och arbetsmarknaden i stort som möjliggör att rollen är attraktiv. Dagens samhälle och arbetsmarknad är både mer rörlig och mer individuell än tidigare, därför behövs att rollen som skyddsombud är lockande.

I djupintervjun lyfter Sveriges Förenade studentkårer att en drivkraft för studerandeskyddsombud är personlig utveckling. Att få en möjlighet att lära sig om arbetsmiljöarbete kan vissa se nyttan av senare i arbetslivet; är man exempelvis intresserad av ledande befattningar är det bra att ha grundläggande kunskaper om arbetsmiljöfrågor. Vilja att göra skillnad och påverka situationen för andra är också en viktig drivkraft, enligt Sveriges Förenade Studentkårer.

Stanna kvar i uppdraget

För att få skyddsombud att stanna i sin roll krävs en kombination av tid, resurser, utbildning, stöd och uppskattning, enligt TCO- och Saco-fokusgrupperna. Skyddsombuden behöver tid för att effektivt kunna utföra sina uppgifter. Därmed behöver arbetsgivaren se till att det utrymmet finns. Regelbunden och kvalitativ utbildning är viktigt för att hålla sig uppdaterad om lagar och bestämmelser utifrån skyddsombudssynpunkt, enligt TCO- och Saco-fokusgrupperna. Vikten av att bli uppskattad är också en viktig motivationsfaktor för att stanna kvar. Får skyddsombudet positiv feedback från kollegor gällande sin insats har det en stor påverkan. Andra motivationsfaktorer



som togs upp av TCO- och Saco-fokusgrupperna var god kommunikation och att rollen är tydlig.

LO-fokusgrupperna pekar på att det krävs en kombination av utbildning, stöd av kollegor och uppskattning för det arbete man gör för att skyddsombud ska vilja stanna kvar i sin roll. Uppskattning ger en känsla av att rollen är värdefull. Att få utbildning är också viktigt. En fast anställning ger skyddsombudet bättre förutsättningar. Att få tillräckligt med tid till sin roll är också en viktig aspekt som motivation till uppdraget och ger rollen högre status, enligt LO-fokusgrupperna.

Arbetsgivarorganisationernas fokusgrupper lyfte att viktiga faktorer för att få skyddsombudet att stanna kvar i sin roll är uppskattning av kollegor. Skyddsombudet behöver få tillgång till nödvändiga resurser för att kunna utföra sitt arbete effektivt. Fortsatt utbildning är nödvändigt för att ha koll på regler och ha möjlighet att utveckla sina färdigheter. Andra viktiga faktorer som nämns av arbetsgivarorganisationerna i fokusgrupperna är att skyddsombudet är en värderad roll i organisationen, en bra dialog med kollegor, känslan av att bidra till positiva förändringar och att ha en arbetskultur som värderar skyddsombudets arbetsmiljöarbete.

Skyddsombudens förutsättningar: Hinder

I fokusgrupperna och i djupintervjuerna diskuterades både hinder för att initialt vilja engagera sig i rollen som skyddsombud och vilka faktorer som kan göra att man inte vill stanna kvar i uppdraget.

Ta på sig rollen – hinder för att rekrytera nya skyddsombud

Den största utmaningen vid rekrytering av nya skyddsombud är relaterad till uppfattningen av rollen, menar TCO- och Saco-fokusgrupperna. En vanlig utmaning bland befintliga skyddsombud är tiden, vilket kan avskräcka potentiella kandidater för den rollen. Ytterligare en faktor som kan påverka är att skyddsombudets arbete inte alltid uppskattas, vilket kan leda till minskat intresse för rollen. Även potentiella konflikter med arbetsgivare är något som kan avskräcka. TCO- och Saco-fokusgrupperna påtalar att osäker anställningsform kan vara ett hinder att ta rollen som skyddsombud. Det kan också finnas bristande förståelse för rollen hos både arbetsgivare och anställda.

LO-fokusgrupperna menar att det kan vara utmanande att rekrytera nya skyddsombud på grund av olika omständigheter. Rädsla av att göra sig osams med chef och kollegor, okunskap av vad uppdraget innebär och otillräckligt med tid i uppdraget är exempel på hinder. LO-fokusgrupperna ser att



anställningsform kan vara avgörande i beslutet att ta en roll som skyddsombud. Rollen kan vara utsatt och ses som "bråkig", vilket gör att man kan uppleva att detta skulle riskera en fortsatt anställning. Fler exempel på hinder, enligt LO, är otrygg anställning, vilket gör det svårt för en person som är intresserad att vilja ta sig an uppdraget.

Arbetsgivargruppernas fokusgrupper lyfter att det finns flera orsaker som kan göra det svårare att rekrytera nya skyddsombud. Bland annat kan det finnas en negativ uppfattning om rollen på arbetsplatsen, vilket kan leda till minskat intresse. Brist i kunskap och stöd, det vill säga att man inte får tillräckligt med utbildning, kunskap och stöd för att kunna utföra rollen på bästa sätt, är andra exempel på hinder. I viss mån även tidsåtgång, där man kan ha fått uppfattningen att rollen är tidskrävande och är svår att balansera med andra arbetsuppgifter. Ytterligare exempel på hinder, enligt arbetsgivargrupperna, är potentiella konflikter eller kommunikationsproblem med arbetsgivare eller kollegor.

Vara kvar i rollen – hinder i arbetet

TCO- och Saco-fokusgrupperna lyfter att skyddsombuden kan möta en rad olika hinder i sitt arbete. Några av de största hindren är tidsbrist, brist på utbildning och avsaknad av auktoritet. Tiden brukar framförallt bli lidande på grund av övriga arbetsuppgifter. Utan utbildning så blir det svårt för skyddsombud att hålla sig uppdaterade och hantera arbetsmiljöfrågor korrekt. Andra hinder som tas upp av TCO- och Saco-fokusgrupperna är brist i kommunikation eller brist i engagemang från organisationen.

LO-fokusgrupperna pekar på att hindren för skyddsombuden kan variera beroende på arbetsplats och arbetskultur. Några av dessa hinder kan vara tidsbrist, hur rollen diskuteras/tas emot av kollegor men även okunskap kring rollen. Även ekonomi kan vara ett hinder, det vill säga vilka ekonomiska förutsättningar som finns på arbetsplatsen. En till viktig aspekt är att chefen måste tycka att arbetsmiljöfrågan är viktig.

Arbetsgivarnas fokusgrupper lyfter att hindren varierar på olika arbetsplatser. De vanligaste hindren för skyddsombuden är brist i stöd från kollegor och begränsningar att göra sina uppgifter effektivt. Andra punkter som tas upp av arbetsgivargrupperna är kunskapsbrist, kommunikationsproblem mellan arbetsgivare och kollegor samt missförstånd kring rollen som skyddsombud. Även tid spelar in som en faktor, men i mindre grad, enligt arbetsgivarna.

I djupintervjun tar organisationen Ledarna upp att det finns en obalans mellan de krav som ställs på skyddsombud och de resurser som finns tillgängliga för att klara av uppdraget. Detta gäller särskilt för skyddsombud för chefer, som



kan uppleva hinder i att delta i skyddskommittéer och liknande på grund av osäkerhet kring befogenheter och rättigheter. Tidsåtgången är också ett stort hinder, enligt Ledarna, och det blir en fråga om att balansera tidsåtgången i sitt ledarskapsuppdrag och som skyddsombud.

Organisationen Företagarna pekar i djupintervjun på att arbetsmarknaden är mer individualiserad än tidigare. Skyddsombudens roll bör aktivt göras mer attraktiv och inte förlita sig på tidigare solidaritetsideal på arbetsplatser. Ett hinder är tidsåtgången och att det innebär mycket arbete utöver kärnverksamhet. Uppdraget uppfattas ofta som ett ideellt arbete, och det lockar inte då rollen innebär mycket arbete.

Sveriges Förenade studentkårer lyfter i djupintervjun att studerandeskyddsombud möter hinder då de ofta sitter på korta mandatperioder. Studieperioden kan också se olika ut termin till termin. Ibland finns mer tid att lägga på arbetet och ibland mindre. Ett hinder kan vara synlighet, samt en känsla av att det är svårt att påverka. Det finns ofta fler poster i studentkårer och liknande med mer tydlig koppling till studenternas förutsättningar.

Sammanfattning

Resultatet av fokusgrupperna visar att en rad olika faktorer spelar roll för att en arbetstagar (eller studerande) initialt ska vilja ta på sig i rollen som skyddsombud. Ofta pekar man ut faktorer på individnivå. Som vi sett tidigare handlar det exempelvis om att man har ett engagemang, en önskan att förbättra och ett intresse för arbetsmiljöfrågor.

För att stanna kvar i rollen, lyfts istället främst faktorer på organisations/arbetsplatsnivå fram. Här är fokusgrupperna på arbetstagar- respektive arbetsgivarsidan överens om många av de förutsättningar som behöver vara på plats. Fokusgrupperna på både arbetstagar- och arbetsgivarsidan lyfter bland annat att:

- Det är viktigt att det finns en **positiv bild** av rollen som skyddsombud.
- Att skyddsombudet får **uppskattning** för det arbete och engagemang som läggs ner är också viktigt.
- **Gott samarbete** (samverkan) mellan skyddsombud och arbetsgivare är betydelsefullt.
- **God kommunikation och dialog** mellan skyddsombud och arbetsgivare, liksom mellan skyddsombud och kollegor, är viktigt.
- **Kunskap och utbildning** behövs för skyddsombudet, både initialt och kontinuerligt.



- **Stöd** till skyddsombud är betydelsefullt.

Både fack- och arbetsgivarfokusgrupperna framför att det är viktigt att skyddsombuden har tillräckligt med **tid** för sitt uppdrag. Fackförbundens fokusgrupper menar dock att det idag saknas tid för skyddsombuden att utöva sitt uppdrag. Tidsbrist är ett av de främsta hindren för skyddsombudens arbete idag, påtalar exempelvis TCO- och Saco-fokusgrupperna.

Arbetsgivarorganisationernas fokusgrupper för fram att de flesta skyddsombud idag har tillräckligt med tid för sitt uppdrag, och att man behöver få information om att tidsbrist är ett problem.

Anställningsform lyfts av arbetstagarnas fokusgrupper som en faktor som påverkar skyddsombudsrollen. Otrygg anställning gör det svårt för en person som är intresserad av att engagera sig i rollen som skyddsombud, beskriver LO:s fokusgrupper. Osäker anställningsform kan vara ett hinder för att ta på sig rollen som skyddsombud, lyfter TCO- och Saco-fokusgrupperna. Engagemanget i arbetsplatsen kan vara olika beroende på hur länge man varit där och hur länge man avser att stanna kvar, beskriver arbetsgivarnas fokusgrupper.

Fördjupningar: tid, kunskap och stöd

Fokusgrupperna fick specifika frågor om faktorerna tid, kunskap och stöd. Dessa frågor ställdes utifrån att det är generella förutsättningar för uppdrag. Här följer några exempel på vad som kom fram om dessa teman (förutom det som redan beskrivits under rubrikerna "Drivkrafter" och "Hinder").

Tid

I tillägg till det som redan nämnts i denna rapport om tid, lyfter TCO och Saco fram att det i slimmade organisationer där produktivitet och effektivitet prioriteras är en utmaning att få tid till arbetsmiljöarbetet. Att det finns tillräckligt med tid för skyddsombudsuppdraget är en prioriteringsfråga lokalt, men tid är också en avgörande faktor när det gäller att exempelvis bli involverad i förändringsprocesser i god tid. Tid för samverkan är viktigt.

LO:s fokusgrupper lyfter fram att det är svårt som skyddsombud att prioritera rollens uppgifter utan att göra avkall på sina ordinarie arbetsuppgifter och produktion. Hur mycket tid man lägger på sitt uppdrag varierar stort. Det är den lokala verksamheten som styr, bland annat beroende på arbetsställets storlek och antal skyddsombud.



Arbetsgivarnas fokusgrupper lyfter fram att huruvida tiden finns för att utföra sina uppgifter som skyddsombud har mycket att göra med vilken typ av verksamhet det handlar om samt storleken på den. Tiden uppges främst vara någonting som bör diskuteras och ses över lokalt. Dialog mellan skyddsombud och arbetsgivare och struktur lyfts fram som viktiga framgångsfaktorer. Samtidigt kan det variera mycket över branscher och verksamheter.

Arbetsgivarnas fokusgrupper pekar också på att det ofta finns en sammanblandning av arbetsmiljöfrågor och fackliga frågor, det kan medföra en oklarhet i hur mycket tid skyddsombuden faktiskt har för sitt arbete.

I djupintervjuerna för organisationen Ledarna fram att man balanserar ledarskapsuppgifter med skyddsombudsrollen. Problemen med tidsåtgången och hur arbetsmiljöfrågor prioriteras varierar mellan olika branscher och verksamheter. Företagarna pekar på begränsade resurser i småföretag. I mindre företag blir konsekvenserna på kärnverksamheten större. Sveriges Förenade Studentkårer menar att det är svårt för skyddsombud att frigöra tid för sina uppdrag, då detta måste pusslas ihop med deras studietid. Rollen kräver att man kombinerar rollen och sina studier. Studieframgången kan påverkas.

Kunskap

I tillägg till det som redan nämnts om kunskap framför TCO och Sacos fokusgrupper att teoretisk kunskap inte är allt, för att kunna verka som skyddsombud krävs förståelse för hur regler och lagar appliceras praktiskt på arbetsplatsen. Skyddsombuden har ofta en bra grundläggande nivå. Djupare kunskap och vidareutbildningar är dock sällan prioriterat.

LO:s fokusgrupper lyfter fram vikten av skyddsombudets förmåga att tillämpa kunskapen i praktiken. Kontinuerlig fortbildning inom arbetsmiljöfrågor är en viktig förutsättning. Är man fackligt ansluten har man mer kunskap att utgå ifrån, men vanligt förekommande verkar vara att man efter grundutbildningar inte har tid eller möjlighet till fortbildning.

Arbetsgivarnas fokusgrupper uppger att det i nuläget finns ett behov av förbättrad och mer tillgänglig utbildning för skyddsombud, samt en större inriktning på praktisk tillämpning av kunskapen. Gemensamma utbildningstillfällen för skyddsombud och arbetsgivare kan bidra till att skapa en gemensam bild av rollerna och arbetet kring arbetsmiljön lokalt.

I djupintervjuerna lyfter organisationen Ledarna att skyddsombuden ofta är mer kunniga inom området än cheferna. Det är sämre fokus och utbud av kunskap för just skyddsombud för chefer. Sveriges Förenade Studentkårer



påpekar att studerandeskyddsombud ofta saknar den kunskap som krävs. En viktig aspekt här är även huruvida det finns tillräcklig tid för att uppnå den kunskap som behövs under den begränsade mandatperioden. Vid större lärosäten finns ofta bättre förutsättningar att skaffa kunskap.

Stöd

I tillägg till det som redan nämnts om stöd, lyfter TCO och Saco fram att skyddsombuden oftast får mycket bra stöd från fackliga organisationer, inklusive utbildning, råd och annat stöd. Facklig anslutning gör att skyddsombuden är mindre utsatta/ensamma i rollen. Stödet från arbetsgivare varierar. Stöd från kollegor är också viktigt.

LO:s fokusgrupper lyfter fram att det största stödet kommer från facket och kollegor på arbetsplatsen. Många vill ha ett större stöd från arbetsgivaren. Vissa upplever till och med att skyddsombuden motarbetas.

Arbetsgivarnas fokusgrupper önskar mer stöd från Arbetsmiljöverket, bland annat genom information och oberoende kurser. Detta för att skyddsombud ska uppleva att det finns ett stöd för uppdraget samt kunskap om vad rollen innebär och syftar till. En god samverkan mellan skyddsombud och arbetsgivare, men även kollegor, är av stor vikt. Grupperna uppger att det mesta stödet kommer ifrån arbetsgivare, men fackligt anslutna skyddsombud har också stöd att hämta från fackliga organisationen. Det viktigaste stödet uppges vara det från arbetsgivare men även kollegor, alltså lokala samarbetspartners.

I djupintervjuerna lyfter organisationen Ledarna att stödet för skyddsombud är bristfälligt, särskilt när det gäller skyddsombud för chefer. Det efterfrågas mer resurser för att stödja skyddsombudens uppdrag. Chefer är ofta redan belastade med mycket administrativa uppgifter.

Organisationen Företagarna framför i djupintervjun att skyddsombud som är valda av en facklig organisation och arbetsplatser med kollektivavtal verkar ha tillgång till bättre stöd. Däremot upplever företag utan sådana förutsättningar en brist på stöd.

Sveriges Förenade Studentkårer efterfrågar i djupintervjun struktur och ökad tillgänglighet för att hjälpa studerandeskyddsombud i deras uppdrag. Det finns inte något system för stöd till studerandeskyddsombud.



Sammanfattning

I tillägg till det som redan tagits upp i tidigare avsnitt, lyfter fokusgrupperna på både arbetstagar- och arbetsgivarsidan bland annat att:

- **Tid, kunskap** och **stöd** är betydelsefulla faktorer.
- När det gäller tid är de **lokala förutsättningarna** på den specifika arbetsplatsen viktiga. Vilken typ av verksamhet det är, storleken på verksamheten och vilken bransch man verkar i spelar också in.
- När det gäller kunskap, är **praktisk tillämpning** betydelsefullt.
- Stöd från **arbetsgivare och kollegor** är viktigt.

Alla fokusgrupper är överens om att stöd behövs, men parterna betonar olika delar. Arbetsgivarnas fokusgrupper lyfter fram stödet från arbetsgivarna till skyddsombuden som mest betydelsefullt. Stödet från arbetsgivarna är viktigt, men varierar i praktiken enligt TCO och Saco. Enligt LO:s fokusgrupper är engagemang och resurser från arbetsgivaren betydelsefullt, men många vill ha mer stöd av arbetsgivarna.

Stödet från fackförbunden är viktigt enligt arbetstagarernas fokusgrupper. Arbetsgivarna beskriver att fackligt anslutna har stöd att hämta från den fackliga organisationen.

Del 3: Internationell jämförelse

Arbetsmiljöverket har bett myndigheter som arbetar med arbetsmiljöfrågor och tillsyn i våra grannländer att svara på några frågor om skyddsombud:

- Hur anmäls skyddsombud i ert land? Kan ni ge en kort beskrivning av ert system?
- Är det svårt att rekrytera skyddsombud till arbetsplatserna i ditt land?
- Vet ni om det finns några bra incitament för att få anställda att ta sig an uppgiften att vara skyddsombud?
- Finns det några hinder som gör att anställda inte vill vara skyddsombud?

Vinnueftirlitið på Island, Arbejdstilsynet i Danmark, Arbeidstilsynet i Norge och Tööinspektsiooni i Estland har återkommit med svar. I dessa länder är det arbetstagarerna som utser skyddsombud. När det ska finnas skyddsombud är kopplat till antal anställda på en arbetsplats, antalet varierar mellan länderna men det är lagstadgat i samtliga länder.

Island och Estland har bestämmelser om att skyddsombud ska anmälas till arbetsmiljömyndigheterna, som för register över utsedda skyddsombud. På



Island ska även arbetsgivarnas arbetsmiljöansvariga anmälas till arbetsmiljömyndigheten. De svårigheter man ser när det gäller att utse skyddsombud är bland annat kopplat till branscher med hög personalomsättning och låg organisationsgrad, även storlek på företag påverkar, stor andel utländsk personal och chefer, stor andel unga anställda, språkbarriärer, brist på kunskap om vad uppdraget innebär och att man kan ses som besvärlig och bli impopulär.

Incitament som talar för att någon vill vara skyddsombud är att det finns avsatt tid när man kan utföra uppdraget, att skyddsombuden får utbildning och tillräcklig kunskap. Stödet från kollegor och arbetsgivare är också av stor vikt. I Norge arbetar myndigheten aktivt för att uppmuntra arbetstagare att vilja ta rollen som skyddsombud. Genom att vägleda och öka kunskaperna hos anställda och arbetsgivare vill man motivera och få fler att engagera sig som skyddsombud.

Faktorer som talar emot att ta uppdrag som skyddsombud är att det inte finns tillräckligt med tid att utföra uppdraget, karriärmöjligheter kan påverkas negativt, otillräckliga kunskaper för uppdraget, att skyddsombud inte blir involverade i relevanta frågor eller att man inte ser några risker i arbetsmiljön som motiverar uppdraget. Arbetsgivare som inte ser nyttan med skyddsombud, saknar kunskaper kring uppdraget och kostnader för utbildning av skyddsombuden är också faktorer som talar emot.

Sammanfattningsvis är de svårigheter, incitament för och emot att ta uppdrag som skyddsombud som framkommer i respektive myndighets återkoppling i stort överensstämmande med vad som framkommit i Novus undersökning.

Del 4: Utvecklingen på arbetsmarknaden

I den här rapporten har vi konstaterat att möjligheten för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud och stanna kvar i rollen påverkas av både individuella och organisatoriska/arbetsplatspecifika förutsättningar. Den slutsatsen drar vi utifrån resultatet av den kvalitativa undersökningen.

Vi vill peka på att när det gäller de organisatoriska/arbetsplatspecifika förutsättningarna så kan de se olika ut inom olika sektorer eller branscher, liksom mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Det har inte varit möjligt att ge en fördjupad bild av detta inom ramen för det här regeringsuppdraget.

I det här avsnittet vill vi komplettera bilden genom att peka på att utvecklingen på samhällsnivå, på arbetsmarknaden, kan komma att påverka



förutsättningarna för att arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud och för att stanna kvar i rollen.

Det finns många trender och utvecklingstendenser som påverkar utvecklingen av arbetsmarknaden (och därmed arbetsmiljön), på längre sikt. Några exempel är digitalisering, den demografiska utvecklingen och grön omställning⁸. Vi har inte möjlighet att inom ramen för detta uppdrag ytterligare fördjupa oss i dessa.

Arbetsmiljön ser olika ut

Den senaste statliga utredningen om de regionala skyddsombudens roll konstaterade i sitt betänkande (SOU 2022:47) att arbetsmiljön inte är lika för alla. "Utvecklingen av arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden är inte entydig. Inom vissa områden görs positiva framsteg, medan utvecklingen på andra områden är negativ. Arbetsmiljön skiljer sig mellan olika grupper, branscher och sektorer genom att förekomsten av olika typer av risk- och friskfaktorer varierar", enligt utredningen⁹.

Utredningen beskriver att vissa grupper befinner sig i delar av arbetsmarknaden där det saknas både ett systematiskt arbetsmiljöarbete och skyddsombud. Utredningen skriver: "De kanske mest påtagliga arbetsmiljöbristerna finns inom jobb som ofta beskrivs som prekära (*precarious work*). Prekärt arbete kännetecknas av osäkra anställningsvillkor, låg lön och riskfyllda arbetsmiljöer. Prekärt arbete innebär vanligen också ett sämre skydd, dels genom att arbetstagare med prekärt arbete är mindre benägna att vara fackligt organiserade, dels för att de ofta är verksamma på arbetsställen där det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar som det är tänkt – eller ens existerar. Det innebär att personer i prekärt arbete i många fall saknar stöd i arbetsmiljöarbetet och inte har något skyddsombud att vända sig till."¹⁰

Arbetslivskriminalitet

Arbetslivskriminalitet innebär att företag eller organisationer medvetet bryter mot olika slags regler i arbetslivet. Exempel är brott mot regler om arbetsmiljö. Arbetstagare riskerar att utnyttjas på olika sätt, exempelvis genom att de måste jobba i farliga arbetsmiljöer och utföra farliga arbetsmoment, utan rätt skydd,

⁸ Se exempelvis Nordiska Ministerrådets rapport "The Nordic Future of Work: Drivers, institutions and politics", TemaNord 2018:555 eller "AV2030", en scenariorapport från Arbetsmiljöverket.

⁹ SOU 2022:47, sid 17

¹⁰ SOU 2022:47, sid 17



hjälpmedel eller utbildning. I de grövsta fallen kan det handla om människoexploatering, tvångsarbete och uppenbart orimliga arbetsvillkor¹¹.

Arbetsmiljöverket och åtta andra myndigheter samverkar för att motverka arbetslivskriminalitet. Samverkan pågår sedan år 2018 på uppdrag av regeringen. Under åren 2022–23 öppnade sju center mot arbetslivskriminalitet. Centren är nav för myndigheternas gemensamma arbete.

Delegationen mot arbetslivskriminalitet skriver i ett delbetänkande (SOU 2023:8) att arbetslivskriminaliteten i Sverige är ett omfattande och allvarligt samhällsproblem. Arbetslivskriminaliteten har stora negativa konsekvenser för enskilda arbetstagare, företag och det allmänna, och snedvrider konkurrensen och undergräver förtroendet för samhällsstrukturen, enligt delegationen. Ett centralt inslag i arbetslivskriminaliteten är att arbetstagare utnyttjas på olika sätt¹².

Arbetsgivare som ägnar sig åt arbetslivskriminalitet bryter mot bestämmelser i författningar och avtal på arbetstagarnas bekostnad för att minska kostnaderna och öka vinsterna, skriver delegationen i betänkandet. Det kan exempelvis ske genom utnyttjande av arbetskraft för att kunna konkurrera med lägre priser.¹³

Byggbranschen har av olika aktörer pekats ut som den bransch som har högst risk för arbetslivskriminalitet, skriver delegationen i betänkandet. Utöver byggbranschen finns det flera branscher som har identifierats som särskilda riskbranscher när det gäller arbetslivskriminalitet. Dessa är restaurang-, transport-, kroppsvårds-, och städbranschen samt vård, omsorg och sociala tjänster (framför allt personlig assistans), jord- och skogsbruk, bilvård och avfallshantering, skriver delegationen i betänkandet.¹⁴

En modell för möjliga framtidsbilder

I en rapport från den norska motsvarigheten till Arbetsmiljöverket, Arbeidstilsynet, skisseras några möjliga framtidsbilder för det norska arbetslivet¹⁵. Modellen, översatt till svenska, illustrerar att arbetsmiljön inte är lika för alla.

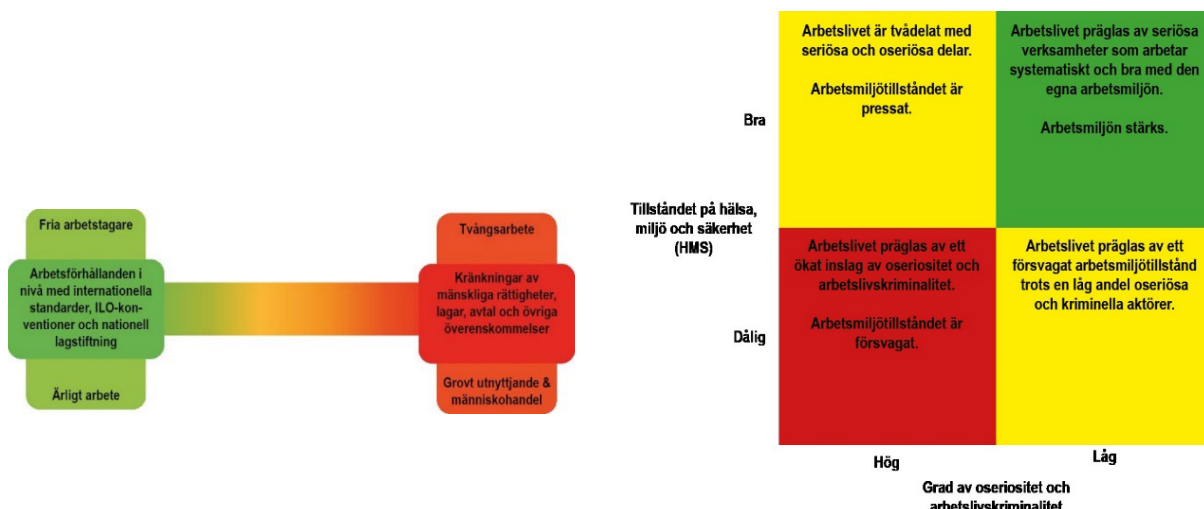
¹¹ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/>

¹² SOU 2023:8, sid 15

¹³ SOU 2023:8, sid 17

¹⁴ SOU 2023:8, sid 23

¹⁵ Utsikt nr 1 (år 2022) samt Utsikt nr 2 (år 2024). <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/forskning-og-rapporter/utsikt/>



Figuren till vänster illustrerar arbetsmiljötillståndet, förenklat som en skala. Den kan användas på arbetslivet som helhet, eller på enskilda branscher eller verksamheter. Till vänster, i grönt, ligger den positiva ytterpunkten som kännetecknas av fria arbetstagare, goda arbetsvillkor och anständigt arbete ("decent work"). Detta är ett idealtillstånd. Den negativa ytterpunkten, i rött, kännetecknas av grova brott mot mänskliga rättigheter och arbetstagar rättigheter, grovt utnyttjande, människohandel, alltså fenomen som vi ser inom ramen för den grövsta typen av arbetslivskriminalitet. Olika grader av kvalitet och systematik i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan också placeras i skalan, enligt modellen. Skalan visar att arbetslivet kan utvecklas i både positiv och negativ riktning.

Figuren (fyrfältaren) till höger illustrerar samma skala i två dimensioner; vertikalt i graden av systematik och kvalitet i arbetsmiljöarbetet- och HMS-arbetet¹⁶ samt horisontellt graden av arbetslivskriminalitet. Rutan överst till höger, i grönt, visar ett idealtillstånd med ett gott förebyggande arbetsmiljöarbete, en god arbetsmiljö samt ett lågt eller obefintligt inslag av arbetslivskriminalitet. Rutan längst ner till vänster, i rött, visar det motsatta, nämligen ett arbetsliv präglad av hög grad av arbetslivskriminalitet och låg eller obefintligt inslag av systematiskt arbetsmiljöarbete.

De två gula rutorna i fyrfältaren visar en mer komplex bild. Rutan längst ner till höger visar en situation där arbetslivskriminaliteten är låg, men där det systematiska arbetsmiljöarbetet trots detta är otillfredsställande. Orsakerna till det kan vara många, men enligt modellen handlar det om samspelet mellan samhällsutvecklingen och upplevelsen av ett otillräckligt regelverk och en

¹⁶ HMS = Hälsa, miljö och säkerhet. Motsvarigheten till SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete.



mindre effektiv tillsyn. Rutan längst upp till vänster präglas av en tudelad arbetsmarknad, med "seriösa" och "oseriösa" delar. Med andra ord; branscher/grupper/yrken präglas av arbetslivskriminalitet och otillräckligt systematiskt arbetsmiljöarbete. Andra har lågt inslag av arbetslivskriminalitet och ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete. En mer effektiv tillsyn kan ha medverkat till det senare.

Förutsättningarna på arbetsmarknaden påverkar

Modellen skisserar olika möjliga framtider för hur arbetsmarknaden kan komma att utvecklas. Det är viktigt att komma ihåg att det är frågan om just tänkta framtidsbilder (scenarier), och inte prognoser eller förutsägelser. Det kan råda delade meningar om var på skalan vi befinner oss redan idag. Det kan gälla hur det ser ut på arbetsmarknadsnivå, på bransch/sectorsnivå, på arbetsplatsnivå etc. Likaså kan det finnas olika uppfattningar om vilken utveckling som är mest trolig, både i den nära framtiden men också på några års sikt.

Arbetsmiljöverket kan med stöd av modellen dock konstatera att hur arbetsmarknaden ser ut och utvecklas framöver sannolikt påverkar möjligheten för att arbetstagare ska vilja, men också kunna, engagera sig i rollen som skyddsombud.

Bäst förutsättningar finns, enligt Arbetsmiljöverkets sätt att se det, i modellens idealtillstånd; med ett arbetsliv som kännetecknas av ett gott förebyggande arbetsmiljöarbete, en god arbetsmiljö samt ett lågt eller obefintligt inslag av arbetslivskriminalitet (den gröna rutan i fyrfältaren). I modellens gula fält kan förutsättningar att arbetstagare ska vilja engagera sig som skyddsombud och stanna kvar i rollen finnas i delar av arbetslivet, men inte i andra. I modellens röda fält, som präglas av hög grad av arbetslivskriminalitet och låg grad av systematiskt arbetsmiljöarbete, är förutsättningarna små eller obefintliga.

Myndigheten vill fästa uppmärksamheten vid att vi inom ramen för detta regeringsuppdrag inte har haft möjlighet att praktiskt undersöka förutsättningarna för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud på de arbetsplatser som finns inom modellens röda ruta, alltså på arbetsplatser präglade av arbetslivskriminalitet. Ett sätt hade till exempel kunnat vara intervjuer med dem som arbetar. Här bör man dock komma ihåg den utsatta situation dessa personer kan befinna sig i.



Andra förutsättningar på samhällsnivå

Andra förutsättningar på samhällsnivå kan också påverka arbetstagares vilja att engagera sig i rollen som skyddsombud, som exempelvis attityder och värderingar i samhället. I djupintervjun framför exempelvis organisationen Företagarna att samhället och arbetsmarknaden är mer individualiserad än tidigare, och att skyddsombudsrollen därför måste vara attraktiv. Ett arbete som uppfattas som ideellt lockar inte då rollen innebär mycket arbete. Sveriges Förenade studentkårer framför att personlig utveckling kan vara en drivkraft för att ta på sig rollen, liksom möjligheten att ha med sig kunskaper från sitt skyddsombudsarbete in i ledande befattningar i framtiden.

Del 5: Viljan att bli skyddsombud

I den här rapporten har vi visat vilka förutsättningar som, enligt arbetsmarknadens parter representanter i fokusgrupperna, behöver vara på plats för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud. Fokus har legat på organisations-/arbetsplatsnivå, men även individuell- samt samhällsnivå har berörts.

De förutsättningar parterna är överens om är att det behöver finnas (på organisations-/arbetsplatsnivå) en positiv bild av rollen som skyddsombud. Skyddsombudet behöver också få uppskattning för det arbete och engagemang som läggs ner. Ett gott samarbete/samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen är också viktigt, samt att det finns en god kommunikation och dialog. Tillgång till kunskap och utbildning är också betydelsefullt. När det gäller stöd tycker parternas representanter i fokusgrupperna att tid för uppdraget är viktigt, men bilden av nuläget i det avseendet skiljer sig ibland åt mellan arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanterna. Det här är generella förutsättningar som kan variera beroende på arbetsplats/bransch/ sektor och som därför behöver specificeras och anpassas till lokala förhållanden. Det kan t.ex. röra sig om

- att man behöver skapa ett mer systematiskt och strukturerat arbetsmiljöarbete för att göra det lättare att planera tiden för skyddsombudsuppdraget vilket underlättar för både skyddsombud och arbetsgivare,
- att man genomför utbildningar om arbetsmiljö och skyddsombudsrollen gemensamt för arbetsgivare och skyddsombud,
- att det finns möjligheter till vidareutbildning och
- att skyddsombuden har tillgång till nätverk som stöd.

Arbetsmiljöverket menar att arbetsmarknadens parter själva har den kunskap och de forum som behövs för att ta fram förslag på och genomföra lämpliga



åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande för att skapa goda förutsättningar för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud, baserat på de förutsättningar som nämnts ovan.

Parternas representanter i fokusgrupperna lyfter också fram förutsättningar på individnivå för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud. Exempel är en vilja att bidra till att kollegor ska må bra på jobbet, att man har ett engagemang för arbetsplatsen, att det finns en vilja att förbättra, ett intresse för arbetsmiljöfrågor och att kunna påverka arbetskulturen. De individuella drivkrafterna i sig kan vara svåra att formulera förslag eller åtgärder kring. Myndigheten antar emellertid att om goda förutsättningar finns på organisations/arbetsplatsnivå, blir det lättare att engagera dem som redan har de individuella förutsättningar på plats för att ta sig an rollen; ett intresse för arbetsmiljöfrågor, ett engagemang för arbetskamraterna och arbetsplatsen etc. Flera representanter i fokusgrupperna nämner också detta.

Arbetsmiljöverket gör antagandet att om det finns goda förutsättningar på samhällsnivå enligt modellen som presenteras under avsnitt "Utvecklingen på arbetsmarknaden", alltså ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete och låga eller obefintliga inslag av arbetslivskriminalitet (grön ruta i fyrfältaren), så ökar förutsättningarna för att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud.

Andra förutsättningar på samhällsnivå kan också påverka arbetstagares vilja att engagera sig i rollen som skyddsombud, som vi har beskrivit i rapporten. Det gäller exempelvis attityder och värderingar i samhället.

Arbetsmiljöverket har också en roll att spela när det gäller förutsättningar för skyddsombuden. Det påtalas också av parternas representanter i fokusgrupperna. Det som främst lyfts är information från Arbetsmiljöverket; att det finns bra information från myndigheten till skyddsombuden idag (liksom från Prevent, Sunt arbetsliv med flera), men också att denna skulle kunna bli ännu bättre.

Myndighetens kontakter med skyddsombud sker främst i samband med skyddsombudens medverkan vid inspektion, i samband med skyddsombuds begäran om ingripande i en arbetsmiljöfråga till Arbetsmiljöverket och när skyddsombud använder sin rätt att avbryta ett arbete som innebär omedelbar allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa¹⁷.

¹⁷ 6 kap. 6 a § och 7 § arbetsmiljölagen.



Skyddsombuden kan också ta del av Arbetsmiljöverkets information om skyddsombudets roll och rättigheter på myndighetens webbplats och vända sig till myndighetens svarstjänst med frågor. Därutöver har Arbetsmiljöverket ett övergripande uppdrag att främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet enligt myndighetens instruktion¹⁸.

Det finns en pågående diskussion på myndigheten om hur Arbetsmiljöverket ska kunna bidra på ett ännu bättre sätt till att skyddsombud ska ha så goda förutsättningar som möjligt i sitt uppdrag. Det kan gälla på flera olika områden. Konkreta förslag och initiativ behöver diskuteras och formas i samråd med parterna, i första hand via det centrala samrådet. Det är ett arbete som Arbetsmiljöverket eventuellt kan behöva återkomma om till regeringen.

¹⁸ 1 a § Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket