

# Utmanande men utvecklande



Om lokal partssamverkan  
under pandemin



# Innehåll

<b>Utmanande men utvecklande</b>	2
Partsgemensamma svar inom fyra områden	3
Resultaten i sammanfattning	3
<b>Förhandlingar enligt MBL och samverkan på distans</b>	4
Digitala arbetsformer och ökad tidsåtgång för många	4
Både lättare och svårare med partsarbetet	5
<b>Arbetsmiljöfrågorna högre upp på agendan</b>	6
Tätare dialog och nya frågor	6
Utvecklade arbetsformer och nya forum	9
Total sett tecknas bilden av en robust samverkan	9
Arbetsformerna har upplevts utmanande i SAM	10
Samverkan kring aktiva åtgärder	12
Lärande och erfarenheter	12
Vilka svarade på enkäten?	13
<b>Bilaga 1 – Enkät: Hur har pandemin påverkat ert lokala partsarbete?</b>	14



# Utmanande men utvecklande

”Pandemin var nytt för oss alla. Krävde nya arbetsformer som (vi) inte haft tidigare. Fler möten och ökad dialog för att hantera nya operativa frågor/problem. Nya forum och nya frågeställningar som uppkommit i och med pandemin. Frågor har hanterats i nya informella och formella forum. Dialogmöten har ökat markant under året. Partssamarbetet har inneburit ett prestigelöst och flexibelt förhållningssätt. Mötena har upplevts engagerande och konstruktiva.”

Pandemin bidrog under 2020 till en snabb omställning av arbetssätt på statens arbetsplatser. Detta påverkade även det lokala partsarbetet i frågor som gäller MBL, arbetsmiljö och aktiva åtgärder. Mot denna bakgrund ville centrala parter på det statliga avtalsområdet fånga upp erfarenheter och lärdomar om hur det lokala och genomförde därför en enkätundersökning under sensvåren 2021.

### Partsgemensamma svar inom fyra områden

Centrala parter var överens om att det fanns ett särskilt värde att låta lokala parter, representanter från arbetsgivare och fack svara på enkäten gemensamt. Enkäten fick därmed också ett lärande och framåtblickande syfte, som gav möjlighet att stärka lokala parter.

Enkäten hade fyra frågeområden och denna rapport kring resultaten följer samma struktur:

1. Partsarbetet enligt MBL och eventuellt samverkansavtal
2. Samverkan i enlighet med arbetsmiljölagen
3. Samverkan kring aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen
4. Lärande och erfarenheter kring partsarbetet under pandemin

Som bakgrundsvariabler användes uppgifter om antal anställda, vilken av Arbetsgivarverkets sektorer som organisationen tillhörde samt om organisationen tecknat ett lokalt samverkansavtal. I analysen av svaren syns att samverkansavtal i viss mån har spelat roll för om lokala parter lagt mer tid på samverkan. En slutsats kan vara att det handlar om en kultur och en vana att föra en bredare dialog kring verksamheten.

När det gällde eventuella skillnader mellan olika sektorer återfanns inga tydliga mönster i analysen. Snarare tycks de skillnader som finns i svaren bero på organisationens storlek. I viss mån visar svaren att storleken på organisationen kan ha spelat viss roll för hur lokal partssamverkan har fungerat under pandemin. Mindre organisationer tycks ha haft lättare att möta de utmaningar som pandemin inneburit på vissa områden. Dessa skillnader kommenteras under respektive avsnitt där resultatet varit tydligt.

En bortfallsanalys visar att de som svarat på enkäten är representativa för statsförvaltningen både vad gäller sektorstillhörighet och storlek. Ett fylligare avsnitt om vilka som svarat på enkäten återfinns sist i rapporten.

### Resultaten i sammanfattning

*”Vi har tränat oss på krisledning tillsammans. Vi har behövt samlas och prata kring scenarior och skarpa lägen. Och att kunna samlas med kort varsel och hitta nya former vid nya och ovana lägen som pandemin varit. Det har också varit olika faser av krisen, i början mer akut och oförutsägbar, för att sedan gå över till en mer lågintensiv fas.”*

Enkätens samlade resultat tecknar bilden av en robust samverkan mellan lokala parter som klarat av de utmaningar som pandemin inneburit relativt väl. Det indikerar en hög anpassningsförmåga hos lokala parter. Det finns många tecken på att det lokala partsarbetet på flera områden även har utvecklats under pandemin. Omställningen till digitala arbetssätt har i huvudsak fungerat väl. Till stora delar vill lokala parter behålla detta arbetssätt, även om de ser betydelsen av att komplettera med fysiska möten.

Relativt många har skapat nya tvärfunktionella och tvärprofessionella forum för att effektivt kunna hantera konsekvenserna av pandemin. I huvudsak verkar detta ha fungerat väl.

Pandemin har tydligt satt arbetsmiljöfrågorna på agendan för lokala parter. Det har funnits utmaningar i de operativa delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Men resultaten visar också att flera lokala parter upplevt en utveckling av systematik i arbetssätten, tydliggjorda roller och fördelar med att ha testat befintliga strukturer och rutiner i skarpt läge. I en del av svaren nämns att mer långsiktiga frågeställningar fått stå tillbaka för att man har behövt hantera det akuta.

Lokala parter beskriver även att pandemin krävt en närhet till varandra och en involvering av såväl arbetstagarorganisationer och skyddsorganisation som lett till en tätare dialog. Det har möjliggjort att kunna fånga upp signaler från organisationen och korta beslutsvägar. Den mer frekventa dialogen beskrivs ofta ha utvecklat relationerna mellan parterna positivt. De digitala mötesformerna upplevs till stora delar ha underlättat tillgängligheten till varandra, men det har även funnits utmaningar i att hantera känsligare frågor samt risker för missförstånd genom mötena på distans. Den bitvisa intensiteten i informationsflödet kring rådande läge och aktuella riktlinjer beskrivs också som en av utmaningarna.

# Förhandlingar enligt MBL och samverkan på distans

## Digitala arbetsformer och ökad tidsåtgång för många

Precis som arbetslivet i övrigt pekar enkätsvaren på att partsarbetet enligt MBL och samverkansavtal har skett på distans under pandemin. Men samtidigt som det naturligtvis inneburit faktiska förändringar är det en majoritet (58 procent) av lokala parter som bedömer att partsarbetet totalt sett varit oförändrat. Femtio procent anger även att det heller inte påverkat hur mycket tid de har lagt ner på MBL och samverkan.

Av de tre aspekter som respondenterna har fått skatta hur pandemin har påverkat arbetet – nedlagd tid, dialogen samt arbetsformerna – är det arbetsformerna som har påverkats mest.

Bland de öppna svaren är det tydligt att det är övergången från det fysiska till det digitala mötet som ligger bakom upplevelsen av förändring. Men det är inte bara själva mötet utan även viss formalia som påverkats. Många kommenterar hanteringen av protokoll och flera uttrycker sig positivt kring införandet av digital signering. Andra kommenterar en manuell hantering av protokollen som ett tungrovt arbetssätt i tider av distansarbete.

Upplevelsen av huruvida pandemin gjort partsarbetet svårare, lättare eller oförändrat tycks vara knuten till just arbetsformernas förändring. Både bland dem som svarat att de upplevt partsarbetet som lättare och svårare är det dubbelt så vanligt att man svarat att arbetsformerna påverkats mycket (4 och 5 på skalan), jämfört med de som

upplever partsarbetet som opåverkat. Här kan man se att storleken på organisationen kan ha spelat roll. Myndigheter med fler än 200 anställda har i högre grad behövt förändra arbetsformerna och upplevt att det påverkat partsarbetet.

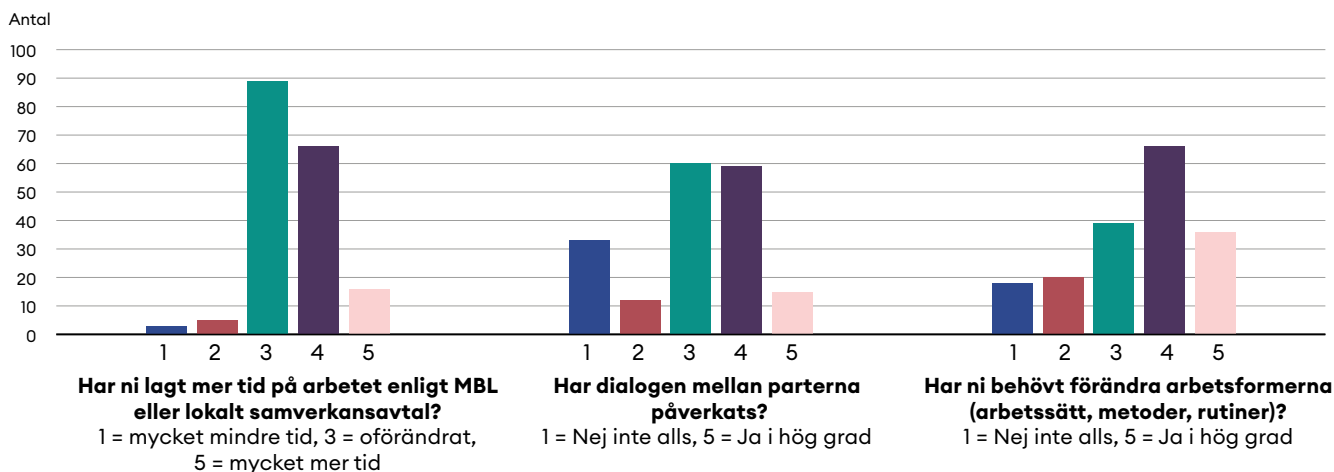
46 procent har lagt mer eller mycket mer tid. Det är framför allt de som har lokalt samverkansavtal som har lagt ner mer tid. De med samverkansavtal upplever också i något högre utsträckning att dialogen har påverkats, men totalt sett har dialogen påverkats mindre i jämförelse med både nedlagd tid och arbetsformer.

Men även om lokala parter upplevt att pandemin har påverkat deras arbete mycket betyder inte det att det upplevts som något negativt:

*”Pandemin har skapat mervärde och input i dialogen mellan parterna. Tätare möten ger vana och att vi lärt känna varandra och det har varit en viktig del i vår samverkan.”*

*”Arbetsformer och nya forum har gjort samverkan enkel under pandemin. Då läget i samhället och informationen från övriga myndigheter ändras från vecka till vecka har vi behövt arbeta agilt och kunnat anpassa oss själva och kommunikationen ut i vår egen organisation löpande. Alla möten har varit digitala. Veckovisa möten för covid-samordning och arbetsmiljöfrågor. Tack vare de digitala mötena har processen snabbats upp.”*

## Skatta hur pandemin påverkat ert arbete enligt MBL eller lokalt samverkansavtal i följande avseenden:



### **Både lättare och svårare med partsarbetet**

Att partsarbetet har skett på distans har lett till både fördelar och utmaningar. Som fördelar nämner många en tätare dialog, ökad tillgänglighet och högre närvaro på möten och med detta följer även färre resor och ingen ställtid. Flera upplever att detta har effektiviserat både arbets sätt och dialogen.

*”Dialogen har påverkats positivt med tätare avstämningar och daglig access i frågor kring pandemin. AG och ATO har haft ett mycket nära samarbete och konstruktiv dialog. Det har blivit fler möten och fler akuta ärenden. ATO har blivit inbjudna till fler chefsmöten.”*

Som utmaningar nämns svårigheter att läsa av varandra, relationsbygge och svårigheter att på digitala möten prata om vissa känsligare frågor.

*”Vi har ej haft fysiska möten, arbetet har i detta fall försvårats till viss del, samtidigt som fler kan medverka tack vare att vi inte behöver resa. Vissa frågor är svåra att diskutera på distans. Exempelvis förhandlingar. Informationsmöte funkar bättre. Svårt med diskussioner, att få och känna energin i dem när de är på distans.”*

De som anger att arbetet totalt sett har blivit svårare under pandemin är något fler än de som anger att arbetet blivit lättare. De som anger att det blivit lättare upplever

sig i genomsnitt ha lagt ner mer tid än de som anger att det blivit svårare. I övrigt skiljer sig dock inte skattningsarna av hur dessa tre områden påverkats åt så mycket mellan dessa två grupper av respondenter. Däremot syns vissa skillnader i de öppna svaren.

De som upplevt arbetet som svårare tycks ha större utmaningar att hitta ett digitalt arbets sätt som fungerar. De uttrycker ofta saknad av det fysiska och det informella som stöd för att bygga relationer och att skapa en konstruktiv dialog.

*”Den spontana dialogen i anslutning till möten missas. Bara det som sägs finns i dialogen och det osagda missas så som tex till exempel kroppsspråk.”*

*”Svårare med digitala möten än fysiska möten. Särskilt under så lång tid. Frågeställningarna har blivit svårare/mer komplexa. Saknar det mänskliga mötet. Svårt att se till att alla kommer till tals. Ser inte hur andra reagerar.”*

Bland dem som anger att partsarbetet upplevts lättare är det många som kommenterar att de redan hade goda relationer och en bra dialog före pandemin och att den blivit bättre. Det är också flera bland dessa som berättar att de skapat ett särskilt forum för hanteringen av frågor kopplat till pandemin.

---

*”Med ett gemensamt fokus (pandemin) och stort behov av att anpassa, hitta nya former, identifiera risker m.m. har det blivit en naturlig och bra dialog för att gemensamt komma fram till vad vi behöver göra. Vi hade också en god grund att stå på, bra relationer, redan innan pandemin. Vi har hanterat frågor via mejl, digitala möten på ett snabbt och konkret sätt allt eftersom de kommit upp.”*

---

# Arbetsmiljöfrågorna högre upp på agendan

## Tätare dialog och nya frågor

Det är tydligt att det är inom arbetsmiljöområdet som lokala parter upplever störst påverkan av pandemin. Både sett till om de har lagt mer tid på samverkan och behövt ändra arbetsformerna. När det gäller dialogen ser påverkansgraden likartad ut som inom samverkan enligt MBL eller samverkansavtal.

Lokala parter beskriver att en situation som handlat om att många nya frågor behövt hanteras och att det krävt ett flexibelt förhållningssätt och en tätare dialog med lösningsfokus. Det här upplevs många gånger ha gynnat arbetsmiljöarbetet generellt sett.

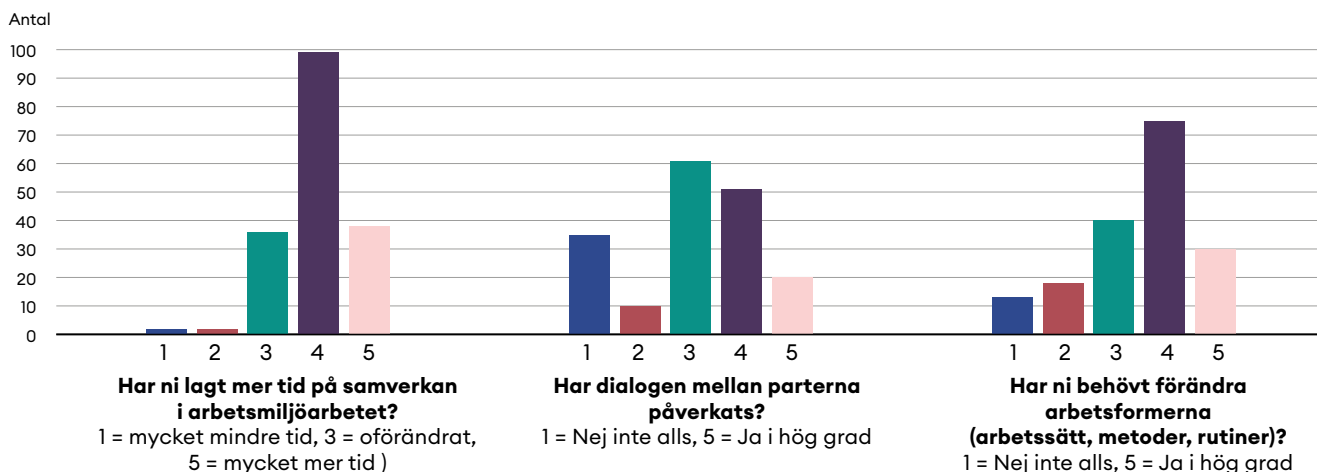
*"I och med pandemin har möten skett digitalt via Zoom. Detta har också inneburit att samtliga parter har behövt varit mer strukturerade i arbetet och i dialogen. Pandemin har fått upp arbetsmiljöfrågan högre på agendan, exempelvis har återkommande möten genomförts. Skyddsombuds-organisationen och arbetstagarorganisationerna upplever att skyddsombudsorganisationen kommit till sin rätt och hoppas att arbetsmiljöfrågan även fortsättningsvis ligger högt på agendan."*

I likheter med MBL-arbetet framgår att lokala parter upplever att både dialogen och arbetssätt inom arbetsmiljösamverkan många gånger utvecklats positivt under pandemin.

*"Dialogen har blivit bättre, närmare kontakt och vi har kunnat stötta varandra i vissa frågor. Kvaliteten i dialogen har blivit bättre även om vi inte alltid är överens i alla frågor. Särskilt initialt och under de första månaderna var dialogen mer intensiv. Vi behövde följa upp hur budskap mottogs och tolkades i organisationen."*

Myndigheter med fler än 200 anställda upplever sig ha påverkats mer än mindre myndigheter. De upplever även i högre grad att dialogen påverkats under pandemin jämfört med de mindre myndigheterna. Även här är helhetsintrycket att det inneburit förbättringar.

## Skatta hur pandemin påverkat er samverkan i arbetsmiljöarbetet i följande avseenden





*”Myndigheten införde en stabsgrupp med särskilt uppdrag. Myndighetens huvudarbetsmiljöombud har ingått i stabsgruppen. Nytt forum för regelbunden information med parterna från stabsgruppen, kopplat till pandemin. Pandemin har bidragit till ett fördjupat samtal kring arbetsmiljöansvaret och arbetsmiljöfrågor. Personalens oro har tagits om hand. Rollerna i arbetet med arbetsmiljö har tydliggjorts. Våra arbetsmiljöombud har blivit ”medparter” i dialogen med arbetsgivaren.”*

*”Det har varit fler möten och mer diskussion, det har lett till att det funnits en hög grad av förståelse för situationen på partsnivå. Dvs. fackliga och skyddsombud har fört fram vad de sett och hört från medarbetare och medlemmars perspektiv, och arbetsgivaren har kunnat ge utförlig information om läget och ge förslag på åtgärder. Men i grunden har dialogen inte förändrats – det finns ett flexibelt förhållningssätt och en ömsesidig respekt mellan parterna. Detta har varit värdefullt under pandemin.”*

---

*“Vi har fått ha mer dialog än tidigare då vi har fått genomföra fler riskbedömningar än tidigare. Därutöver har vi också fått samverka kring digitala skyddsronder, upprättande av riktlinjer för distansarbete samt andra rutiner kopplat till arbetsmiljön under pandemin. Det har planerats för återkommande särskilda coronamöten varje vecka. Inledningsvis tog dessa möten mer tid (ca 1,5 h) nu har det blivit effektivare och tar kortare tid i anspråk (ca 30 min). Det var viktigt att mötas digitalt varje vecka.”*

---

# Hemmet

Fysisk Risk  
 Smitta Ergonomi  
 Information Utrustning  
 Arbetsplats  
 Kontor Arbetsbelastning  
 Distans Medarbetare  
 Psykosocial

När lokala parter beskriver vilka som varit deras tre största frågor att hantera i arbetsmiljösamverkan förekommer ord kring arbetet i hemmet allra mest. Näst största kluster av ord rör smitta, tätt följt av frågor kring den fysiska- och den psykosociala arbetsmiljön. Nedan följer ett par av myndigheternas uppräknings av vilka frågor som varit störst hos dem.

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skyddsutrustning – vi har inte behövt hantera i skarpt läge tidigare på samma sätt även om rutiner funnits</li> <li>2. Hemmaarbetet – ovana, stillasittande, hälsa, relationer, lärande. Svårt att se om någon far illa</li> <li>3. Fördelning av arbetsuppgifter mellan de som jobbar hemifrån och de som jobbar på kontoret. Lösningar har behövt göras temporärt för att hantera pandemins utmaningar.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skyddsåtgärder för att hindra smittspridning</li> <li>2. En god och säker arbetsmiljö både för de som arbetar hemma och för de som måste arbeta på arbetsplatsen</li> <li>3. Hantera oron för pandemin</li> </ol>  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Smittskydd, minimera smittspridning.</li> <li>2. Arbetsmiljön hemma</li> <li>3. Information och kommunikation om vad som gäller, har varit svårt.</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diskutera och följ upp smittspridningen, till exempel hur få kontoret att möta de krav som ställs avseende extra rengöring, erbjudande av handsprit med mera.</li> <li>2. Fånga upp psykisk ohälsa</li> <li>3. Att tillse att alla har en fungerande ergonomiskt bra arbetsplats även i hemmet.</li> </ol>   |
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utmaningar för chefer att hålla kontakt med medarbetarna när de inte träffats fysiskt och säkra att de mår bra och har en bra fysisk och psykosocial arbetsmiljö</li> <li>2. Undvika smittspridning och säkerställa bra arbetsmiljö för de som måste arbeta fysiskt på arbetsplatsen</li> <li>3. Särskilda behov och önskemål kopplade till vad arbetsgivaren kan erbjuda för att säkra utrustning och arbetsmiljö i hemmet</li> </ol> |

## Utvecklade arbetsformer och nya forum

Lokala parter har behövt diskutera frågor kring hur arbetsformerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska hanteras, exempelvis skyddsronder. Riskbedömningar har gjorts oftare än före pandemin, arbetsmiljön för personer som arbetat från hemmet har varit en stor fråga och man har på flera ställen kompletterat befintliga undersökande metoder med exempelvis digitala verktyg, verktyg för dialog och tätare personalenkäter.

På flera ställen har man tillfört kompetenser till befintliga samverkansforum eller skapat nya, så kallade stabsgrepp eller coronagrepp för att kunna hantera frågeställningar på ett effektivt och bra sätt.

*”Stabsgrupp där myndighetens huvudarbetsmiljöombud deltagit tillsammans med andra tvärprofessionella kompetenser, till exempel HR och kommunikation. Medvetenheten om vikten av ett systematiskt arbetsmiljöarbete har ökat till exempel riskbedömningar. Det har ökat medvetenheten på myndighetens samtliga nivåer och chefer har haft tätare uppföljningar med sina medarbetare. Alla chefer har haft i uppdrag att göra riskbedömningar för sina enheter, vi har arbetsmiljöansvariga för våra olika arbetsställen som gjort riskbedömningar för arbetsställen samt den ökade reglering som kommit under året för ...verksamhet(en).”*

Samtidigt har det funnits utmaningar med det nya läget. Utöver de utmaningar med digital samverkan som nämnts tidigare nämns även svårigheterna med många nya frågor, en hög intensitet i informationsflödet och behovet av att lösa frågor snabbt. Detta har ibland utmanat både samverkansformerna och trängt undan andra frågor. Bland ett par lokala parter har det även upplevts som otydligt med de nya forumen och det har varit svårt att hålla alla parter och forum uppdaterade med informationen.

Många beskriver även att det varit en process av testande och lärande för att anpassa sig till läget i pandemin och hitta fungerande arbetssätt:

*”Våra arbetsformer har utvecklats löpande i takt med hur pandemin har utvecklats. Vi har varit tvungna att omgående hantera olika situationer och ha tillit till varandra och varandras kompetens.”*

*”Arbetsmiljöfrågorna har fått större plats på agendan. Tidvis mer påfrestad dialog inledningsvis men detta har förbättrats under vägen. Svårt med ny information hela tiden och skyddsorganisationen har upplevt att de tidvis upplevt att de varit i otakt med arbetsgivaren. Skyddsorganisationen hade velat ha en tydligare koppling till krisorganisationen. Arbetsgivaren lyssnade på skyddsorganisationernas input och det har utvecklat dialogen.”*

*”Huvudskyddsombuden och skyddsombuden har upplevt att dialogen på det stora hela har förbättrats. Samverkan har skett mer frekvent och skyddsombudsorganisationen upplever att samtalen är mer jämlika än tidigare. Det har varit en bildande läroprocess.”*

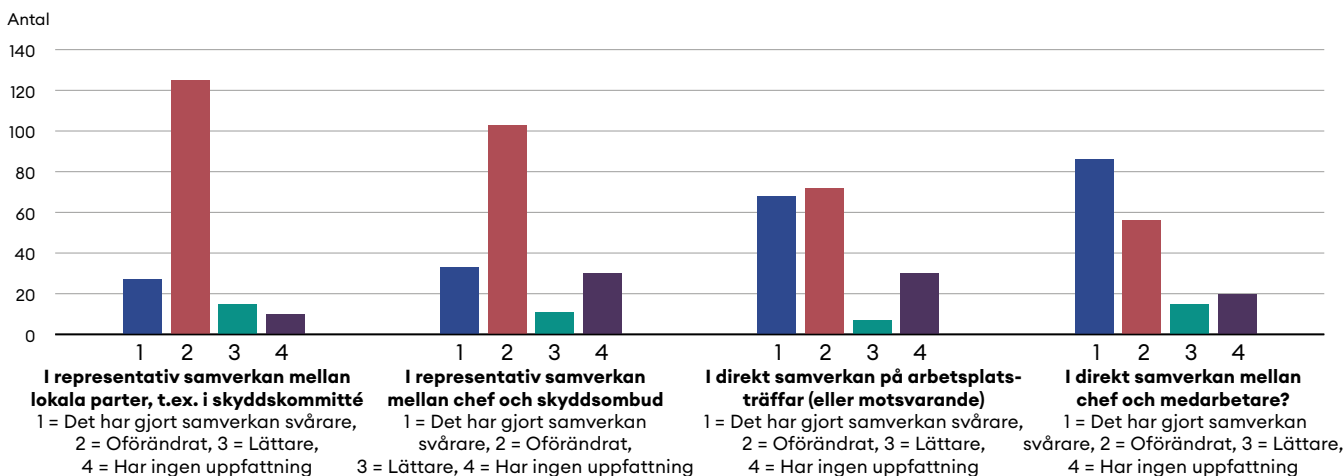
## Total sett tecknas bilden av en robust samverkan

När lokala parter svarar på frågan kring hur pandemin påverkat samverkan på olika nivåer framträder bilden av att det trots stora förändringar till stora delar fungerat bra. Mellan drygt trettio och sjuttio procent anger att samverkan varit opåverkad av pandemin oavsett nivå. Det är också värt att notera att det finns de som upplever att det blivit lättare, mellan fyra och åtta procent beroende på samverkansnivå.

Det är bara i den direkta samverkan som antalet som svarar att det blivit svårare överskrider dem som svarat att det är oförändrat eller lättare.

Störst svårigheter har lokala parter upplevt i den direkta samverkan och framför allt mellan chef och medarbetare.

## Skatta hur pandemin har påverkat samverkan på olika nivåer:



*“I början av pandemin upplevdes vissa samverkansformer som svårare innan formerna sattes. En tid in i pandemin utvecklades nya arbetsformer/sätt som underlättade partsarbetet. Det fysiska arbetsmiljöarbetet och de fysiska ronderna har varit svårare att genomföra och mer fokus har lagts på att undersöka den digitala arbetsmiljön och hemarbetet. Detta har gjorts genom bland annat frågeformulär och en aktiv dialog mellan chef och medarbetare.”*

“Samverkan mellan parterna är oförändrat, däremot har samverkan mellan chef och medarbetare respektive chef och grupp blivit mer svårlost rent tekniskt och pedagogiskt, men efterhand som tiden gick har de flesta hittat bra arbetsformer, och i vissa fall har arbetsplatsmötena även blivit bättre.”

“Tillgängligheten har blivit lättare generellt. Men, att ta steget att kontakta sin chef kan upplevas svårare i det digitala. Det gör att det är svårare för chefer, ATO, HR, skyddsombud att fånga upp “bruset” runt omkring som annars upplevs lättare. “

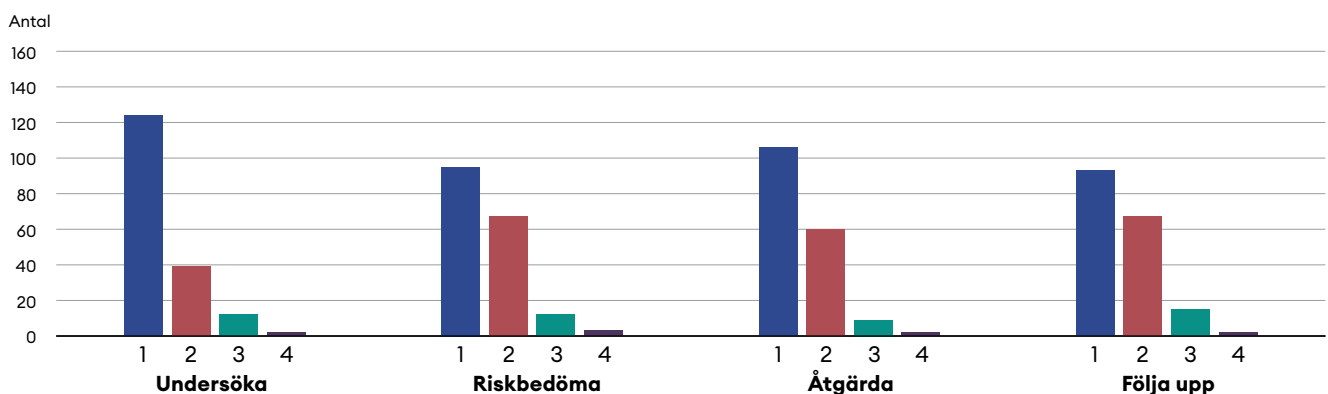
### Arbetsformerna har upplevts utmanande i SAM

Jämfört med samtliga frågeområden i enkäten är pandemins påverkan tydligast när det kommer till lokala parter erfarenheter av arbetsformerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Även om en relativt stor andel ändå upplever arbetsformerna som oförändrade är det här en majoritet som bedömer att arbetsformerna blivit svårare. Det gäller i synnerhet den undersökande delen där sjuttio procent svarar att det blivit svårare till följd av pandemin. Ett trettiotal av myndigheterna upplever att det blivit svårare på samtliga plan, det motsvarar knappt tjugo procent av svaren.

När man läser de öppna svaren framträder en mer komplex bild av utmaningar, utveckling och lärande. Det är de mer operativa delarna av arbetsmiljöarbetet som har försvårats på grund av arbetet på distans. Det handlar exempelvis om arbetet med skyddsronder eller andra undersökande delar. Det uttrycks även en oro för att tidiga signaler på ohälsa och missbruksproblem missas vid långa perioder av arbete i hemmet. Sammantaget menar en del att detta försvårar arbetet med riskbedömningar, åtgärder och uppföljning. Samtidigt är helhetsbilden är att lokala parter haft ett konstruktivt och lösningsorienterat förhållningssätt och löpande utvecklat fungerande arbetssätt.

“Det har varit svårare att arbeta förebyggande under en pågående pandemi där ingen egentligen vetat vilka konsekvenser det får för arbetsmiljön eller vad som hjälper, däremot har vi hjälpts åt med att försöka fånga upp signaler och vidta åtgärder. Dialogen och även möjligheten att uppfatta signaler försvåras av att vi inte arbetat på plats. Det har också försvårats av att vi inte vetat hur lång tid det ska pågå.”

### Skatta hur pandemin har påverkat arbetsformerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet:



1 = Det har gjort arbetet svårare, 2 = Oförändrat, 3 = Lättare. 4 = Har ingen uppfattning

*”Parterna har träffats oftare vilket har underlättat arbetsformerna i SAM. Utökad friskvårdstid och flexitid har bidragit till hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet. Men samtidigt har det också varit en utmaning då vi inte kunnat genomföra aktiviteter som vi annars hade gjort om det inte varit pandemi, t ex gemensamma hälsoaktiviteter. Rehabilitering har hanterats löpande enligt våra rutiner men det har varit en utmaning att genomföra till exempel rehabmöten digitalt.”*

*”I början av pandemin upplevdes vissa samverkansformer som svårare innan formerna sattes. En tid in i pandemin utvecklades nya arbetsformer/sätt som underlättade partsarbetet. Det fysiska arbetsmiljöarbetet och de fysiska ronderna har varit svårare att genomföra och mer fokus har lagts på att undersöka den digitala arbetsmiljön och hemarbetet. Detta har gjorts genom bland annat frågeformulär och en aktiv dialog mellan chef och medarbetare.”*

*”Svårigheterna uppstår i samband med hemarbete. Nytt att göra skyddsronnd vid hemarbete och ovana i organisationen att använda de rutiner och arbetssätt som finns. Ökat behov av användningen har krävts i en takt som inte var planerad. Intentionerna har varit goda men det har varit svårt att orka med att komma hela vägen med implementeringen av alla rutiner och arbetssätt. Fler frågor än nödvändigt har eskalerats på hög nivå med anledning av osäkerhet på andra nivåer i organisationen.”*

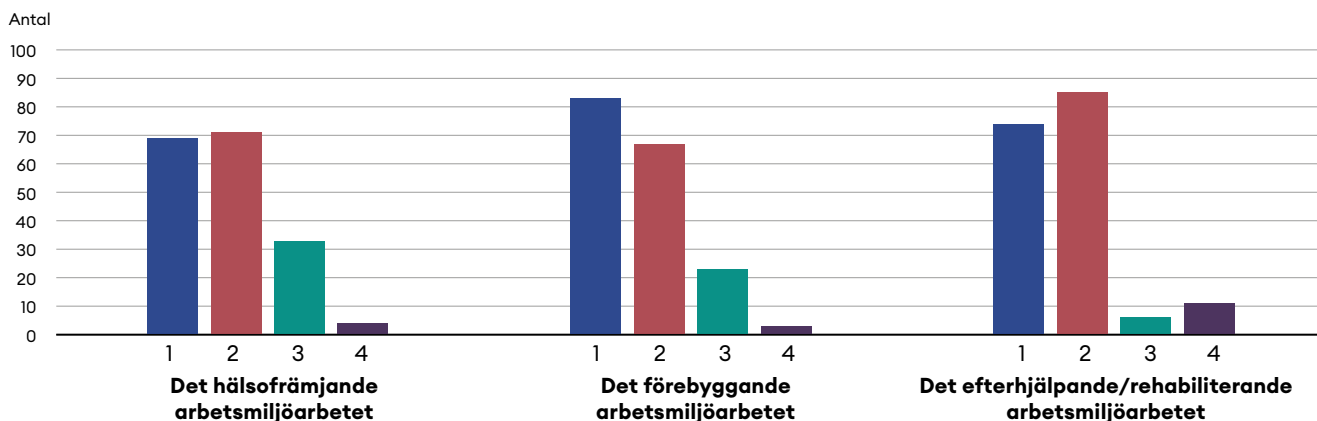
En ökad medvetenhet om arbetsmiljön i hela organisationen samt en ökad intensitet i exempelvis riskbedömningar beskrivs även ibland ha bidragit till att stärka befintliga strukturer, systematisera arbetssätt och tydliggöra roller.

*”Det kan å ena sidan vara svårare att se tidiga signaler på ohälsa och vi tror att det kan ha varit svårare att systematiskt undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp. Vi tror å andra sidan att de regelbundna avstämningar som införts har kunnat bidra till att fånga upp tidiga signaler på risker för ohälsa.”*

*”Riskbedömningar har genomförts med hög frekvens och på ett strukturerat sätt. Det har skapats en rutin och det har gjort det lättare. Uppföljningen har underlättats genom att forum funnits för återkoppling. Kontinuiteten i riskbedömningsarbetet har blivit väsentligt tydligare över tid och underlättat riskbedömningarna.”*

Sett till de olika delarna i arbetsmiljöarbetet är det mer jämt fördelat mellan de som anser att partsarbetet varit opåverkat och de som anser att det försvarats. Det förbyggande arbetet är det som flest, 47 procent av respondenterna, anser har blivit svårare till följd av pandemin

### Skatta hur pandemin påverkat partsarbetet inom olika delar av arbetsmiljöarbetet:



1 = Det har gjort arbetet svårare, 2 = Oförändrat, 3 = Lättare. 4 = Har ingen uppfattning

19 procent av de svarande anger att det hälsofrämjande arbetet upplevts lättare och i kommentarsfälten till frågorna vittnar flera lokala parter om ett större fokus på detta. När det gäller det efterhjälpande/rehabiliterande arbetet har flest respondenter, 48 procent, markerat det som oförändrat men bland kommentarerna är det en del som beskriver utmaningarna inom detta område.

### Samverkan kring aktiva åtgärder

Samverkan kring aktiva åtgärder är det område som upplevs minst påverkat av pandemin. Lite drygt tio procent har lagt mindre tid på området, i kommentarerna är det många som uttrycker att de har behövt lägga fokus på andra mer akuta frågeställningar. En del beskriver att de har ett välfungerade arbete som kunnat fortgå som vanligt eller kunnat ställas om digitalt under pandemin. Andra beskriver att de behövt ställa in en del planerade åtgärder på grund av restriktioner samt att det proaktiva arbetet har fått mindre utrymme.

### Lärande och erfarenheter

Vid frågan om vilka förändringar lokala parter vill behålla även efter pandemin är det många som nämner mötesformerna. Det verkar som om många upplever att digitaliseringen av arbetet har ökat effektiviteten och bidragit till att partsarbetet blivit mer strukturerat. Men lokala parter beskriver även att det lett till en närmare access till varandra och en förbättrad dialog, vilket de också vill fortsätta värna.

*”Behålla de digitala möten som är kortare och hålls oftare - de skapar mer samkänsla och gör det lättare prata med varandra informellt. Har med oss att vi funnit formerna trots utmaningar, att det är en process som är svår att se när man är mitt i den men som ger bättre samsyn.”*

*”Viktig att även i fortsättningen arbeta för tidig involvering, dialog och gemensam problemlösning.”*

*”Ökad riskmedvetenhet och systematik. Vi ser tydligt värdet av att lyssna mer på varandra och ha partsgemensamma målsättningar.”*

Det är också tydligt att många på det hela taget är nöjda med det partsgemensamma arbetet under pandemin. På den öppna frågan ”om det är något i ert partsgemensamma arbete under pandemin som ni är särskilt nöjda med och vill dela med er av” ger 126 av de 182 lokala parter som besvarat enkäten ett svar. Många kommenterar omställningsförmågan i sig och lyfter konstruktiviteten och flexibiliteten i partsrelationerna.

*”Vi har varit flexibla och anpassat oss, vågat förändra inriktningar och beslut och vi har orkat löpande hantlera frågorna.”*

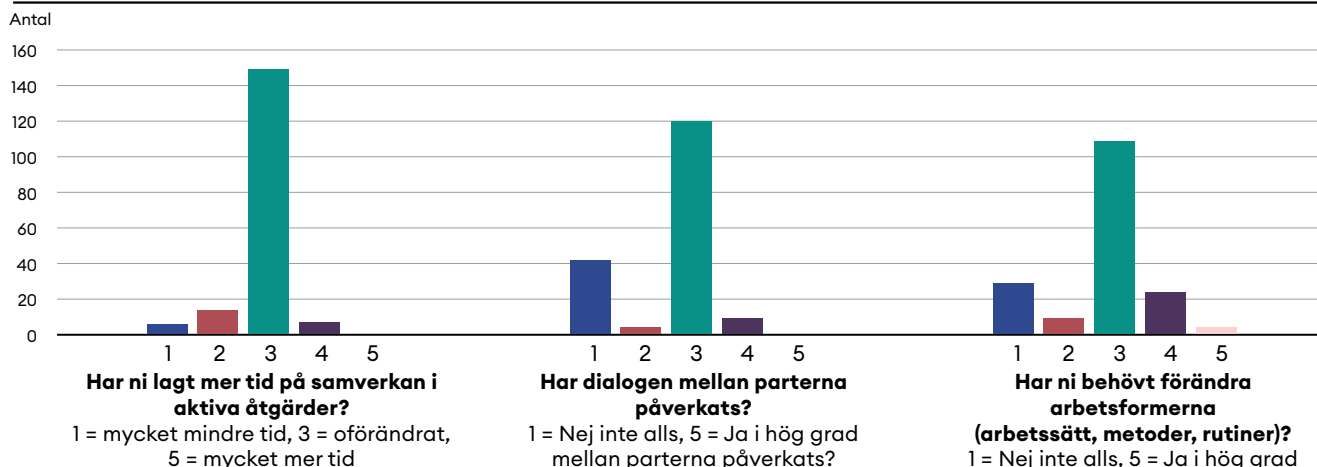
*”Haft ett enkelt och prestigelöst samarbete mellan parterna under pandemin, har varit mer naturligt att kontakta varandra i olika frågor utanför förhandlingssituationen.”*

*”En framgångsfaktor som vi gemensamt kan identifiera är den löpande dialogen och täta avstämningar. Det har gjort att vi tidigt kunnat fånga upp frågor och eventuellt oro. Det har också lämnat utrymme att ha en mer formell gång på de centrala samverkansmötena.”*

*På frågan vad lokala parter identifierat för utvecklingsbehov i sitt partsgemensamma arbete lyfts framför allt ett par områden; att fortsätta utveckla samverkansformerna, både själva samverkan i sig och de digitala verktyg som behövs som stöd, samt att fortsätta utveckla arbetsformerna inom arbetsmiljöområdet exempelvis riskbedömningar. Flera lyfter även kris- och beredskapsfrågan:*

*”Fortsätta träna oss i att möta nya lägen. Vad kommer efter pandemin? En ny pandemi eller andra typer av kriser?”*

### Skatta hur pandemin påverkat det partsgemensamma arbetet kring aktiva åtgärder i följande avseenden:



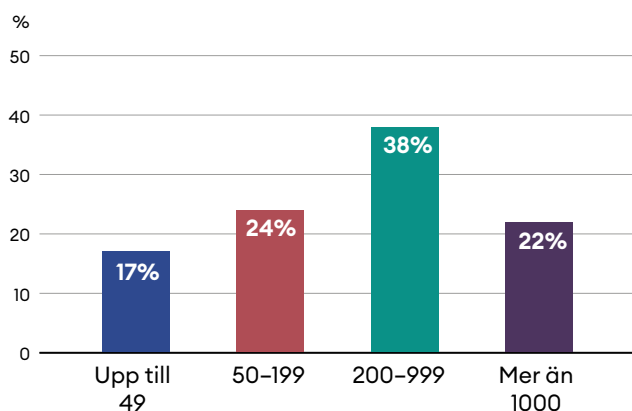
## Vilka svarade på enkäten?

Enkäten skickades ut per e-post till 248 medlemsföreträdare den 27 maj med sista svarsdatum den 2 juli. Redan då hade 175 svar inkommit. På efterfrågan från ett par myndigheter förlängdes svarstiden till 27 augusti. Det gav totalt 182 svar, det vill säga en svarsfrekvens om 73 procent. Totalt skickades tre påminnelser ut.

Svarsfrekvensen är lägst i sektor 4, på 67 procent och högst i sektor 5, på 95 procent, men endast två svar till från sektor 4 hade utjämnat skillnaden från den totala svarsfrekvensen. Det är därför viktigt att inte dra för stora växlar på skillnaderna i procent.

## Även när det gäller myndighetens storlek är svarsfrekvensen representativ för hur statsförvaltningen ser ut.

Myndighetens storlek

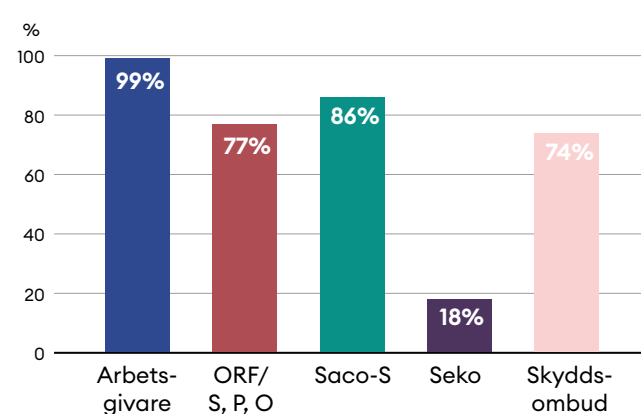


## Svarsfrekvens för olika sektorer

Svarsfrekvens	Antal avslutade	Antal medlemmar	
Sektor 1	52	71	73%
Sektor 2	41	55	75%
Sektor 3	47	67	70%
Sektor 4	24	36	67%
Sektor 5	18	19	95%
<b>Totalt antal svar</b>	<b>182</b>	<b>248</b>	<b>73%</b>

## På frågan vilka som tillsammans har svarat på enkäten ser fördelningen ut enligt följande:

Vi som tillsammans har svarat på enkäten representerar:



# Enkät: Hur har pandemin påverkat ert lokala partsarbete?

Samverkan är en viktig del i arbetet för en god arbetsmiljö och betydelsefull för att på ett bra sätt kunna hantera organisationens förändringar och utveckla verksamheten. Det senaste året har ställt stora krav på anpassning till den situation som pandemin försatt oss i. Därför vill vi från centralt håll fånga upp hur det lokala partsarbetet har påverkats.

Enkäten innehåller tre frågeområden kring partsarbetet gällande MBL eller samverkansavtal, arbetsmiljö och aktiva åtgärder. Det fjärde och sista frågeområdet handlar om vilka slutsatser ni drar av era erfarenheter. Frågorna riktas till lokala parter på högsta nivå i organisationen gemensamt och ska besvaras av representanter från fack och arbetsgivare tillsammans. I vissa frågor även med stöd av skyddsombud.

Enkäten besvaras konfidentiellt och analysen görs på övergripande nivå. Era svar sparas löpande i enkäten, vilket betyder att ni kan gå ut och in i enkäten. Om ni vill komplettera svarsalternativen kan ni använda kommentarsfälten efter frågorna.

## **Sista svarsdatum för enkäten är 2 juli.**

Vi hoppas att ni ser det som ett tillfälle att tillsammans reflektera över era erfarenheter och vilka lärdomar som kan ni ta vidare in i framtiden. För oss på central nivå är svaren värdefulla för att även framöver kunna stödja och stärka lokal samverkan.

Tack för att ni tar er tid att svara på enkäten!



**Vi som tillsammans har svarat på enkäten representerar:**

- Fler val är möjliga
- Arbetsgivare
- OFR/S,P,O
- Saco-S
- Seko
- Skyddsombud

**Myndighetens storlek:**

- Upp till 49 anställda
- 50-199 anställda
- 200-999 anställda
- Mer än 1000 anställda

**Har ni ett lokalt samverkansavtal?\***

- Ja
- Nej

*\* Denna del handlar om hur ert arbete enligt MBL eller lokalt samverkansavtal påverkats av pandemin.*

**Skatta hur pandemin påverkat ert arbete enligt MBL eller lokalt samverkansavtal i följande avseenden:**

	1	2	3	4	5
<b>Har ni lagt mer tid på arbetet enligt MBL eller lokalt samverkansavtal?</b> <i>1 = mycket mindre tid, 3 = oförändrat, 5 = mycket mer tid</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Har dialogen mellan parterna påverkats?</b> <i>1 = Nej inte alls, 5 = Ja i hög grad</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Har ni behövt förändra arbetsformerna (arbetssätt, metoder, rutiner)?</b> <i>1 = Nej inte alls, 5 = Ja i hög grad</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Beskriv hur och varför dialogen har påverkats:**


---



---



---

**Beskriv hur och varför arbetsformerna har förändrats:**


---



---



---

**Hur har pandemin påverkat partsarbetet enligt MBL eller lokalt samverkansavtal totalt sett?**

- Det har gjort partsarbetet svårare
- Partsarbetet har varit oförändrat
- Det har gjort partsarbetet lättare
- Har ingen uppfattning
- Skyddsombud

**Kommentar:**


---



---



---

**Denna del handlar om samverkan enligt Arbetsmiljölagen.**

Skatta hur pandemin påverkat er samverkan i arbetsmiljöarbetet i följande avseenden:

	1	2	3	4	5
<b>Har ni lagt mer tid på samverkan i arbetsmiljöarbetet?</b> <i>1 = mycket mindre tid, 3 = oförändrat, 5 = mycket mer tid</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Har dialogen mellan parterna påverkats?</b> <i>1 = Nej inte alls, 5 = Ja i hög grad</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Har ni behövt förändra arbetsformerna (arbetssätt, metoder, rutiner)?</b> <i>1 = Nej inte alls, 5 = Ja i hög grad</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beskriv hur och varför dialogen har påverkats:

---



---



---

Beskriv hur och varför arbetsformerna har förändrats:

---



---



---

Skatta hur pandemin har påverkat samverkan på olika nivåer:

	Det har gjort samverkan svårare	Oförändrat	Lättare	Har ingen uppfattning
<b>I representativ samverkan mellan lokala parter, t.ex. i skyddskommitté</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>I representativ samverkan mellan chef och skyddsombud</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>I direkt samverkan på arbetsplatsträffar (eller motsvarande)</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>I direkt samverkan mellan chef och medarbetare</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Skatta hur pandemin har påverkat arbetsformerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet:**

	Det har gjorts arbetet svårare	Oförändrat	Lättare	Har ingen uppfattning
<b>Undersöka</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Riskbedöma</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Åtgärda</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Följa upp</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Skatta hur pandemin har påverkat partsarbetet inom olika delar av arbetsmiljöarbetet:**

	Det har gjorts arbetet svårare	Oförändrat	Lättare	Har ingen uppfattning
<b>Det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Det förebyggande arbetsmiljöarbetet</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Det efterhjälpande/rehabiliterande arbetsmiljöarbetet</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Beskriv förändringarna i de tre ovanstående frågorna och förklara varför det upplevts som lättare eller svårare:**

---



---



---

**Vilka har varit era tre viktigaste frågor att hantera i samverkan kring arbetsmiljöfrågor under pandemin?**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Denna del handlar om det partsgemensamma arbetet kring aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.**

**Skatta hur pandemin påverkat det partsgemensamma arbetet kring aktiva åtgärder i följande avseenden:**

	1	2	3	4	5
<b>Har ni lagt mer tid på samverkan kring aktiva åtgärder?</b> <i>1 = mycket mindre tid, 3 = oförändrat, 5 = mycket mer tid</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Har dialogen mellan parterna påverkats?</b> <i>1 = Nej inte alls, 5 = Ja i hög grad</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Har ni behövt förändra arbetsformerna (arbetssätt, metoder, rutiner)?</b> <i>1 = Nej inte alls, 5 = Ja i hög grad</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Beskriv hur och varför dialogen har påverkats:**

---

---

---

**Beskriv hur och varför arbetsformerna har förändrats:**

---

---

---

**Denna del handlar om vilka lärdomar ni har gjort i det partsgemensamma arbetet under pandemin.**

**Skatta hur pandemin påverkat det partsgemensamma arbetet kring aktiva åtgärder i följande avseenden:**

**Beskriv de förändringar i ert partsgemensamma arbetssätt som ni vill behålla även efter pandemin:**

---

---

---

**Beskriv om det är något i ert partsgemensamma arbete under pandemin som ni är särskilt nöjda med och vill dela med er av:**

---

---

---

**Beskriv eventuella utvecklingsbehov som ni har identifierat i ert partsgemensamma arbete med anledning av pandemin:**

---

---

---

**I det fall vi önskar ta del av goda exempel på partssamverkan eller om vi har ytterligare frågor. Kan vi kontakta er?**

Ja

Nej

**E-postadress till kontaktperson:**

---

**Har ni några medskick till oss i vårt fortsatta arbete med enkätsvaren?**

---

---

---

Stort tack för era svar!

Har du frågor kring enkäten kontakta respektive förbund/medlemsorganisation:

**Karin Åslund**

08-7001396

Arbetsgivarverket

**Sanna Feldell**

08-7905157

OFR/S,P,O

**Anders Lindström**

0706-39 44 96

Saco-S

**Helené Zallin**

010-4821950

Seko



ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE

OFR/S,P,O

