

Huvudvärk och regelverk

Hur organisatoriska brister skapar besvär -
och vad arbetsgivare behöver göra

RAPPORT

Huvudvärk och regelverk

Hur organisatoriska brister skapar besvär - och vad arbetsgivare behöver göra

Rapport:

Huvudvärk och regelverk

– Hur organisatoriska brister skapar besvär - och vad arbetsgivare behöver göra

av Karin Fristedt

www.saco.se

Innehåll

Sammanfattning.....	4
Inledning.....	7
Akademikers arbetsmiljö	9
Besvär till följd av arbetet	10
Besvär av olyckshändelse i arbetet	10
Besvär av andra förhållanden i arbetet.....	11
Orsaker till besvär av andra förhållanden.....	11
Skillnader kön och sektor	11
Begränsningar i arbetet.....	12
Typ av besvär.....	13
Skillnader kön och ålder	14
Frånvaro från arbetet.....	14
Arbetsgivaren känner till besvären	15
Åtgärder för att motverka besvären	15
Sjukskrivningar på grund av stress	16
Akademikers sjukskrivningar	16
Långtidssjukskrivnas situation	17
Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)	18
Hinder för verk samma åtgärder.....	19
Återhämtning.....	20
Diskussion	23
Saco anser att detta behöver göras	26
Referenslista	28
Bilaga 1. Arbetsorsakade besvär 2024.....	30
Beskrivning av statistiken	30

Bilaga 2. Figur från rapporten Hinder för verksamma åtgärder	36
---	-----------

Sammanfattning

I den här rapporten har Saco fokuserat på vad som orsakar besvär i arbetslivet för akademiker och vilka typer av besvär som är vanligast förekommande, genom att använda Arbetsmiljöverkets statistik om arbetsorsakade besvär. Omkring var fjärde sysselsatt uppger besvär kopplat till arbetet och de allra flesta besvär orsakas av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse. Besvär kan leda till begränsningar både i och utanför arbetet, till frånvaro och i förlängningen långvarig sjukskrivning. Ju tidigare vi kan agera och åtgärda orsakerna till besvären, desto färre personer behöver hamna i en sjukskrivning. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och om organisatorisk och social arbetsmiljö är viktiga verktyg detta arbete.

- Akademikers vanligaste arbetsorsakade besvär är olika former av psykosomatiska och kognitiva problem som trötthet, sömnstörningar, huvudvärk, oro eller ångest och koncentrationsproblem och är vanligare bland akademiker än för andra grupper.
- Hela 46 procent av akademikerna uppger att de har problem med minne, koncentration eller tankeförmåga att jämföra med 33 procent för övriga.
- Besvär är vanligare för kvinnor. Bland akademiker uppger 28 procent av kvinnorna och 15 procent av männen att de haft besvär till följd av andra förhållanden än olycka det senaste året. Besvären är vanligast bland kommun- och regionanställda och mindre vanligt i statlig och privat sektor.
- Orsakerna till besvär för akademiker är oftast kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Nästan två tredjedelar uppger för hög arbetsbelastning och en tredjedel otydliga eller motstridiga krav från arbetsgivaren som orsak. Utöver detta är krävande kunder/patienter/elever, arbete vid dator/bildskärm och långvarigt stillasittande relativt vanliga orsaker till besvär för akademiker.

- Återhämtning är viktigt för att hantera hög arbetsbelastning. Forskning visar att kvinnor får mindre återhämtning på arbetet. En annan indikation på återhämtning är om man kan koppla bort jobbet under sin fritid. 56 procent av akademikerna uppger att de inte kan koppla bort tankarna på jobbet, någon gång varje vecka, jämfört med 43 procent för övriga.
- Arbetsmiljöverkets båda undersökningar om arbetsmiljö och om arbetsorsakade besvär visar tydligt att det oftast är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som är problematisk för akademikerna. Det är huvudsakligen dessa faktorer som ger arbetsorsakade besvär som ibland kan leda till långvarig ohälsa och sjukskrivning. Utöver det visar tidigare rapporter att akademiker har en överrisk att drabbas av stressrelaterade sjukskrivningar.

Saco anser att detta behöver göras:

Kom in tidigt i riskkedjan!

Stärk det förebyggande perspektivet genom ett aktivt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö så att risker fångas upp och åtgärdas tidigt. Arbetsorsakade besvär är en varningssignal.

Förebygg ohälsosam arbetsbelastning och skapa bättre förutsättningar för återhämtning.

Vi behöver uppmärksamma både behovet av återhämtning på arbetet och efter arbetet. Bygg i större utsträckning in återhämtning i arbetets organisering med möjlighet till variationer i arbetsuppgifter, tempo och upplägg.

Åtgärda de hinder som forskningen uppmärksammat och gör organisatoriska åtgärder möjliga i praktiken.

Den högre ledningen behöver säkerställa att förutsättningarna för ett gott arbetsmiljöarbete finns på arbetsplatserna. Ge första linjens chefer handlingsutrymme i form av mandat, tid, stöd och resurser att arbeta med arbetsmiljö och organisering. Man behöver både kunskap och rimliga förutsättningar för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar.

Använd arbetsanpassning mer förebyggande

Använd arbetsanpassning förebyggande och inte enbart vid återgång efter sjukskrivning. Om grundproblemet ligger i den organisatoriska arbetsmiljön på ett generellt plan som exempelvis obalans mellan krav och resurser med för hög arbetsbelastning, behöver åtgärder i organisationen ske parallellt för att individens arbetsanpassning ska bli hållbar.

Skifta fokus från individåtgärder till organisatoriska åtgärder

Forskning visar att trots att många problem i arbetsmiljön beskrivs som organisatoriska, är den vanligaste åtgärden som föreslås för dessa problem, åtgärder på individnivå. Vi behöver flytta fokus från individstöd som huvudsaklig lösning till att skapa förändringar i arbetets organisering där problemen uppstår.

Forskningsbehov

Saco efterfrågar mer forskning kring

- Det obetalda arbetets betydelse för den stressrelaterade psykiska ohälsan
- Långtidseffekterna av organisatoriska och tekniska förändringar på kognitiv belastning, stress och välmående.

Inledning

I år är det 10 år sedan föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) infördes i Sverige. Hur ser problemen ut idag och vad kan vi göra bättre?

Enligt statistik från Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökningar¹ är många akademiker i det stora hela nöjda med sitt arbete och hela 82 procent tycker att arbetet i hög grad är stimulerande och intressant. Det är en betydligt högre siffra än för övriga sysselsatta och en styrka att ta vara på. Samtidigt uppger mer än två tredjedelar att de har en stor arbetsbelastning och alldeles för mycket att göra. En för hög arbetsbelastning är en ständigt återkommande arbetsmiljöfråga för akademiker, och kan naturligtvis skapa mycket stress. Men vilka olika belastningar i arbetsmiljön leder så småningom till besvär, för vilka och vad händer sedan?

Riskkedja: från arbetsmiljöproblem till lång sjukfrånvaro



Vi har i den här rapporten valt att titta på vad som orsakar besvär i arbetslivet för akademiker och vilken typ av besvär som är vanligast förekommande, ett område vi inte uppmärksammat tidigare. Vårt fokus har varit att belysa hur det ser ut i mittenstegen, mellan akademikers arbetsmiljö och akademikers sjukskrivningar, som vi tidigare publicerat rapporter om. Besvär kan leda till begränsningar i och utanför arbetet och även till frånvaro. I förlängningen kan sjukskrivning uppstå på grund av besvären och ibland även bli långvarig. Ju tidigare vi kan agera i denna riskkedja och åtgärda situationen, desto färre personer behöver hamna i en arbetsrelaterad sjukskrivning. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete² och om organisatorisk och social arbetsmiljö³ är viktiga verktyg i det arbetet.

¹ Vad gör akademiker stressade? Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter och otydlighet som riskfaktorer, Karin Fristedt, Saco 2024

² Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete - grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar:

³ Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbetet – grundläggande skyldigheter för dig som är arbetsgivare. 2 kap

Rapporten bygger på en sammanställning av specialbeställda siffror för akademiker utifrån Arbetsmiljöverkets undersökning Arbetsorsakade besvär 2024. Idag har drygt 30 procent av arbetskraften i Sverige tre års eftergymnasial utbildning eller mer, och gruppen fortsätter att växa. Vi har valt att jämföra akademikerna med övriga utbildningsnivåer i en gemensam grupp "övriga", vilket är en relativt heterogen grupp. Undersökningen genomfördes juli 2024 - mars 2025, och avser därmed huvudsakligen undersökningsåret 2024. Frågorna avser besvär man har haft under det senaste året och uppgifterna bygger på individernas egna upplevelser.

Vidare bygger vår rapport även på arbetsmiljöinriktad forskning, Försäkringskassans rapporter och Sacos tidigare rapporter kopplade till det berörda området. Saco har även tidigare beställt statistik från Arbetsmiljöverkets undersökningar och då skrivit om akademikers arbetsmiljö.

Akademikers arbetsmiljö

För att få en snabb bild av akademikers arbetsmiljö presenterar vi inledande ett begränsat urval av statistik, med inriktning på organisatorisk och social arbetsmiljö. Siffrorna kommer från Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning från vilken Saco beställt siffror för gruppen akademiker⁴.

Tabell 1. Andel akademiker, övriga och samtliga anställda (procent) som instämmer i påståendet.

	Akademiker	Övriga	Samtliga
Har i hög grad ett intressant och stimulerande arbete	82 %	68 %	73 %
Är i det stora hela nöjd med arbetet	79 %	74%	76%
Har ett mycket meningsfullt arbete	77%	64%	70%
Har stor arbetsbelastning, alldeles för mycket att göra	68%	57%	62%
Kan inte koppla av tankarna på arbetet på fritiden (varje vecka)	56%	43%	49%
Har ett psykiskt påfrestande arbete	46%	37%	41%
Blir tvungen att dra in på lunch, arbeta över (varje vecka)	39%	27%	32%
Känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen (varje vecka)	32%	21%	26%
Hög anspänning (höga krav, liten kontroll)	24%	23%	24%

Källa: Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljön 2021

De allra flesta akademiker är nöjda med sitt arbete, tycker det är mycket meningsfullt och att arbetet i hög grad är stimulerande och intressant. Samtidigt instämmer 68 procent i påståendet "Innebär ditt arbete stor arbetsbelastning, det vill säga att du har alldeles för mycket att göra". Motsvarande siffra för övriga är 57 procent.

Hög arbetsbelastning och stora krav visar sig även i svaren på andra frågor. Många akademiker upplever att man har ett psykiskt påfrestande arbete, har svårt att

⁴ Vad gör akademiker stressade? Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter och otydlighet som riskfaktorer, Karin Fristedt, Saco 2024

släppa tankarna på jobbet när man kommer hem och känner sig otillräckliga med arbetsinsatsen någon gång varje vecka. 39 procent av alla akademiker uppger att de varje vecka är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem, vilket kan jämföras med 27 procent för övriga. Det är i synnerhet den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som är utmanande för akademiker medan man är mindre belastade beträffande den fysiska arbetsmiljön än övriga. Risken finns att det starka engagemang många akademiker har gör att man normaliserar och kompenserar för överbelastningen tills symtom och besvär till slut uppstår.⁵

Besvär till följd av arbetet

Resultaten från Arbetsmiljöverkets undersökning om arbetsorsakade besvär 2024 visar att 25 procent, alltså var fjärde sysselsatt person har haft besvär till följd av arbetet under den senaste 12-månadersperioden. Besvären kan ha orsakats av en olyckshändelse, av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse eller av både och. Besvären kan ha orsakats i nuvarande eller tidigare arbete.

Besvär till följd av arbetet är vanligare bland kvinnor än män. Undersökningen visar att 30 procent av kvinnorna och 20 procent av männen hade besvär. Motsvarande siffror för akademiker skiljer sig åt ännu mer, 30 procent av kvinnorna och 16 procent av männen.

Förekomsten av besvär skiljer sig också åt mellan sektorer. Undersökningen visar att anställda i kommuner och i regioner har en högre andel besvär, 34 och 31 procent, än de inom statlig sektor där 22 procent har besvär och 23 procent i privat sektor. Motsvarande mönster kan man se bland akademiker. Om man i stället jämför näringsgrenar så ligger Utbildning och Vård och omsorg; sociala tjänster högst, där 34 procent uppger att de har besvär till följd av jobbet.

I de olika åldersgrupperna ser man inga skillnader förutom för åldersgruppen 65 – 74 år, där andelen med besvär är avsevärt lägre, 12 procent.

Besvär av olyckshändelse i arbetet

Endast en liten del av de arbetsorsakade besvären uppstår genom en olyckshändelse i arbetet. 6 procent av de sysselsatta uppger detta. För akademiker är det bara 3 procent som uppger besvär till följd av en olyckshändelse. Här finns ingen skillnad mellan könen. De vanligaste orsakerna till dessa arbetsolyckor är fallolyckor och feltramp samt lyft eller annan överbelastning, både för akademiker och

⁵ Lidvall, U. Effort-Reward imbalance, overcommitment and their association with all-cause and mental disorder long-term sick leave – a case control study of the Swedish working population *Int J Occup Med Environ Health*. (2016)

övriga sysselsatta. Hot eller våld, chock och rädsla finns som orsak till 8 procent av olyckshändelserna.

Besvär av andra förhållanden i arbetet

Den stora andelen besvär uppstår till följd av andra arbetsförhållanden i arbetet än olyckshändelse, 22 procent. Akademiker ligger på samma nivå som övriga.

Orsaker till besvär av andra förhållanden

Den vanligaste orsaken till besvär av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse är för hög arbetsbelastning. Detta gäller oavsett kön, ålder eller sektor. Beträffande otydliga eller motstridiga krav från arbetsgivaren uppgår en tredjedel av akademikerna detta som orsak till besvären att jämföra med 23 procent för övriga. Andra orsaker som är vanliga anledningar till besvär bland akademiker är krävande kunder/patienter/elever, påfrestande arbetsställningar/långvarigt stillasittande och arbete vid dator eller bildskärm

Tabell 2. Vilka av följande arbetsförhållanden upplever du är anledningen till att besvären uppstod?
Flera svar möjliga.

Orsaker	Akademiker	Övriga	Samtliga
För hög arbetsbelastning	64 %	58 %	60 %
Otydliga eller motstridiga krav från arbetsgivaren	33 %	23%	27%
Krävande kunder, patienter, anhöriga, elever, eller motsvarande	31%	25%	27%
Påfrestande arbetsställningar eller långvarigt stillasittande	30%	46%	39%
Arbete vid dator eller bildskärm	28%	15%	20%
Brist på stöd eller uppskattning	25%	25%	25%

Källa: Arbetsmiljöverket, Arbetsorsakade besvär 2024

Skillnader kön och sektor

Könsskillnaderna är tydliga beträffande besvär som beror på andra förhållanden i arbetet än arbetsolycka. För akademikerna uppgår 28 procent av kvinnorna och 15

procent av männen att de haft besvär det senast året. För övriga sysselsatta är siffrorna 28 och 18 procent.

Generellt sett kan man säga att kvinnors orsaker till besvär är mer kopplade till organisatoriska och sociala faktorer (som för hög arbetsbelastning, otydliga krav, krävande kontakter, bristande stöd etcetera) och mäns orsaker av mer fysisk karaktär (som exempelvis tung manuell hantering, påfrestande arbetsställningar, vibrationer).

För akademiker är denna uppdelning inte lika tydlig. Både för kvinnliga och manliga akademiker är det vanligt att man uppger orsaker såsom för hög arbetsbelastning, krävande kunder/patienter/elever och otydliga eller motstridiga krav, vilket är organisatoriska och sociala faktorer. Kvinnorna uppger det dock i något högre grad.

Manliga akademiker utmärker sig genom att en tredjedel uppger arbete vid dator eller bildskärm som orsak. Siffran för övriga är 15 procent. 27 procent av kvinnliga akademiker uppger bristande stöd och uppskattning från chefen som orsak och 15 procent uppger kränkande särbehandling av chef eller medarbetare. Detta är i samma omfattning som övriga kvinnor, men oftare än män. Endast 4 procent av manliga akademiker uppger kränkande särbehandling som orsak.

Beträffande olika sektorer så utmärker kommunerna sig genom att cirka 45 procent, både bland akademiker och övriga, uppger krävande kunder/patienter/elever som orsak, jämfört med andelen 27 procent för samtliga sektorer. I fråga om arbete vid dator och bildskärm är det flest i statlig sektor som uppger detta som orsak till besvär, och för akademiker även inom privat sektor.

Begränsningar i arbetet

I undersökningen ställs också frågan ”Har dessa besvär begränsat dig?”. 10 procent i undersökningen uppger att besvären begränsat dem både i och utanför arbetet, och ytterligare 2 procent att det bara begränsat dem i arbetet. 5 procent uppger att besvären begränsat dem utanför men inte i arbetet. Det betyder att knappt hälften av de som har besvär upplever att besvären begränsat dem både i och utanför arbetet. För män ligger denna siffra lägre, drygt en tredjedel uppger att besvären begränsat dem både i och utanför arbetet.

Typ av besvär

De besvär som en person har till följd av arbetet, olyckshändelse eller andra förhållanden, kan naturligtvis variera stort. Man kan ha generell smärta och värk eller ont i en specifik kroppsdel som till exempel nacke. Man kan också ha besvär av psykosomatisk karaktär såsom oro, sömnproblem och koncentrationssvårigheter. De mest förekommande typerna av arbetsorsakade besvär är trötthet, sömnstörningar, fysisk smärta samt värk och problem med nacke, axel och arm. Trötthet är tydligt det vanligaste besväret där 76 procent av kvinnorna svarar detta och 62 procent av männen.

Akademiker har genomgående en högre andel som uppger besvär av psykosomatisk karaktär, såsom trötthet, sömnstörningar, oro eller ångest, huvudvärk och problem med minne, koncentration eller tankeförmåga, än övriga utbildningsgrupper. Hela 46 procent av akademikerna uppger att de har problem med minne, koncentration eller tankeförmåga, att jämföra med 33 % för övriga. Den kognitiva belastningen har stor betydelse för akademiker, och brister i kunskap om långtidseffekterna av både organisatoriska och tekniska förändringar på kognitiv belastning, stress och välmående, har påtalats av forskare.⁶ 31 procent av samtliga med besvär uppger att de har symtom på depression eller utmattningssyndrom, 36 procent bland akademiker och 28 procent bland övriga.

Tabell 3. Vilka av följande besvär har du haft de senaste 12 månaderna på grund av olyckshändelse i arbetet eller andra förhållanden i arbetet? Akademiker, övriga utbildningsnivåer och samtliga

Typ av besvär	Akademiker	Övriga	Samtliga
Trötthet	76 %	67 %	70 %
Sömnstörningar	57%	45%	49%
Oro eller ångest	54%	40%	45%
Huvudvärk	54%	44%	48%
Fysisk smärta eller värk	48%	65%	58%
Problem med minne, koncentration eller tankeförmåga	46%	33%	38%
Problem med nacke, axel, arm	44%	53%	49%

Källa: Arbetsmiljöverket, Arbetsorsakade besvär 2024

⁶ Faktorer och interventioner för god kognitiv arbetsmiljö Kunskapssammanställning 2025:5, Myndighetens för arbetsmiljökunskap

Övriga utbildningsgrupper har mer besvär med fysisk smärta och värk, problem med enskilda kroppsdelar som nacke, axel, arm, rygg, fingrar med flera där akademikerna har en betydligt lägre andel med besvär. Hörselnedsättning, tinnitus eller ljudöverkänslighet är besvär som 20 procent uppger. Här finns ingen skillnad mellan akademiker och övriga sysselsatta

Skillnader kön och ålder

Genomgående i undersökningen om arbetsorsakade besvär verkar kön ha större betydelse än utbildning. I nästan alla fall har kvinnor en högre andel besvär än män, och gruppen kvinnliga akademiker ligger närmare gruppen kvinnor övriga, än gruppen manliga akademiker. Men även här finner vi några undantag. För exempelvis besvär som sömnsvårigheter och oro eller ångest, ligger män med högre utbildning lika högt som kvinnor i övriga utbildningsgrupper.

Kvinnliga akademiker ligger genomgående högst beträffande besvär som trötthet, sömnstörningar, huvudvärk, oro och ångest. Hälften av alla kvinnliga akademiker som har besvär uppger att de har problem med minne, koncentration eller tankeförmåga, att jämföra med närmast liggande grupp, kvinnor övriga utbildningsgrupper, där 39 procent uppger detta. Åldersmässigt finns inget tydligt mönster för arbetsorsakade besvär för akademiker, vissa besvär ökar med ålder – andra minskar.

Frånvaro från arbetet

Tre av tio sysselsatta med besvär till följd av arbetet, uppger att de har varit frånvarande i någon omfattning på grund av besvären det senaste året. 34 procent av kvinnorna och 23 procent av männen. I det här fallet räknas inte bara sjukskrivning som frånvaro, utan även de fall där man i stället tagit semester, flex eller ledigt utan betalning, på grund av besvären. Av de 29 procent som varit frånvarande har 13 procent, det vill säga knappt hälften, varit det mer än 14 dagar. Akademiker är i denna undersökning frånvarande i samma omfattning som övriga sysselsatta.

Av de sysselsatta med besvär till följd av arbetet har ungefär hälften haft kontakt med vårdpersonal för besvären. Till vårdpersonal räknas till exempel läkare, fysioterapeut, psykolog med flera. För akademiker är det färre män som har haft kontakt med vårdpersonal medan andelen för kvinnliga akademiker ligger på samma nivå som övriga utbildningsgrupper, både kvinnor och män.

Ju äldre man blir desto högre är andelen som har kontakt med vårdpersonal. I åldersgruppen 50 – 64 år har 58 procent haft kontakt med vården att jämföra med 43 procent bland de i gruppen 16 - 29 år. Skillnaden mellan åldersgrupperna är mindre för akademikerna än bland övriga.

Arbetsgivaren känner till besvären

På frågan om arbetsgivaren känner till besvären svarar 56 procent Ja. Ytterligare 17 procent svarar att arbetsgivaren endast känner till vissa besvär. I drygt 7 av 10 fall känner arbetsgivaren till åtminstone något av de besvär man har. 19 procent svarar Nej på frågan. Ungefär motsvarande andelar gäller även för akademiker. I undersökningen ställs också frågan om arbetsgivaren vet om att besvären beror på arbetet, nuvarande eller tidigare. Det svarar 72 procent att arbetsgivaren gör och ytterligare 14 procent att arbetsgivaren vet det, men endast för vissa besvär. 10 procent svarar nej.

Åtgärder för att motverka besvären

I de flesta fall känner arbetsgivaren till åtminstone något av de besvär man har och att de beror på arbetet. Viktigt är då att försöka åtgärda dessa besvär. I undersökningen frågar man om den svarande tagit del av någon av åtgärderna i tabellen nedan. I tabellen visas i vilken omfattning individen fått ta del av åtgärder för att lindra besvären eller se till att de inte återkommer. Man kan välja flera svarsalternativ i undersökningen

Tabell 4. Sedan dina besvär uppstod, har någon av följande åtgärder gjorts för att dina besvär ska lindras, inte förvärras eller återkomma? Flera svar kan markeras.

Åtgärder	Akademiker	Övriga	Total
Förändrade arbetsuppgifter	15 %	15 %	15 %
Avlastning till exempel att kunna lämna över uppgifter till andra	28%	31%	30%
Personlig stöttning av chefen eller någon person som arbetsgivaren utsett	38%	32%	34%
Nya arbetsverktyg, hjälpmedel eller skyddsutrustning	11%	16%	14%

Källa: Arbetsmiljöverket, Arbetsorsakade besvär 2024

Den mest förekommande åtgärden är personlig stöttning av chefen eller någon person som arbetsgivaren utsett. Att få hjälp med avlastning, att exempelvis kunna

lämna över arbetsuppgifter till någon annan är också vanligt förekommande. Utöver dessa åtgärder har man också fått svara på om man blivit omplacerad hos samma arbetsgivare. Endast 2 procent av akademikerna och 6 procent av övriga utbildningsgrupper uppger detta

Det händer att den anställda själv väljer att försöka förändra/åtgärda situationen genom att gå ner i arbetstid eller byta arbetsgivare/arbetsplats.

8 procent svarar att man gått ner i arbetstid och lika stor andel att man bytt arbetsgivare, på grund av sina besvär. Här utmärker sig manliga akademiker där endast 3 procent gått ner i arbetstid.

Sjukskrivningar på grund av stress

Som vi ser i de redovisade resultaten från Arbetsmiljöverkets undersökningar om arbetsmiljö och om arbetsorsakade besvär, är det tydligt att det oftast är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som är problematisk för akademiker. Det är huvudsakligen dessa faktorer som ger arbetsorsakade besvär som ibland kan leda till långvarig ohälsa och sjukskrivning.

I Försäkringskassans lägesrapport 2026:1 beskrivs återigen att psykisk ohälsa är den främsta orsaken till längre sjukskrivningar i Sverige. Det är framför allt den stressrelaterade psykiska ohälsan som har ökat över tid. Stressrelaterad psykisk ohälsa drabbar kvinnor i betydligt högre grad än män. Kvinnor är överrepresenterade och stod för hela 79 procent av de pågående sjukfallen i stressrelaterad psykisk ohälsa i september 2025

Akademikers sjukskrivningar

Saco har i tidigare rapporter visat att akademiker utgör den grupp där sjukskrivningar med psykiatriska diagnoser har ökat snabbast.⁷ Försäkringskassan har tagit fram beräkningar av relativa risker för sjukskrivning, såväl generellt som för stressrelaterad psykisk ohälsa, för olika yrken och yrkesområden.⁸ De beräknade riskerna visar om en viss yrkesgrupp har en överrisk eller en underrisk att drabbas av sjukskrivning.

Risken för sjukskrivning generellt sett är lägre bland akademikeryrken än för övriga. Däremot är det många av de yrken som kräver en högskoleutbildning som har högst relativ risk för stressrelaterad psykisk ohälsa. Dessa yrkesområden har

⁷ Andrén, T. *Psykisk ohälsa bland akademiker – Stressrelaterad ohälsa ett växande problem*, Saco (2021)

⁸ Försäkringskassan, *Försäkringskassans lägesrapport 2024:1. Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*, (2024)

sammantaget en överrisk för sjukfall med stressrelaterad psykiatrisk diagnos på omkring 18 procent jämfört med övriga yrken totalt sett. En mer detaljerad analys visar att två tredjedelar av de yrken som kräver fördjupad högskolekompetens är förknippade med en förhöjd risk för stressrelaterad psykisk ohälsa och sjukfall. Det handlar exempelvis om diakoner, kuratorer, arkitekter, socialsekreterare och psykologer som alla har en stor överrisk för stressrelaterad sjukskrivning. Kvinnors överrepresentation bland stressrelaterad sjukskrivning är stor bland akademiker men finns också rakt över alla yrken.⁹

Långtidssjukskrivnas situation

I Försäkringskassans rapport 2025:7¹⁰ kan man finna information om hur långtids-sjukskrivna upplever sin situation. Den bygger på en enkät som Försäkringskassan skickat till personer som varit sjukskrivna i minst ett halvår. Av resultatet framgår att de långtidssjukskrivna ofta upplever att arbetet har bidragit till sjukskrivningen. Bland personer med stressrelaterad psykisk ohälsa upplever hela 88 procent att arbetet har bidragit, vilket är ungefär dubbelt så vanligt som vid andra diagnoser.¹¹

Det är framför allt stress eller hög arbetsbelastning som de svarande uppger har bidragit till sjukskrivningen men det är också ganska vanligt att man uppger orsaker som konflikter, kränkande behandling eller andra problem på arbetsplatsen. Som tidigare nämnts är det vanligare för kvinnor än män att bli sjukskrivna för stressrelaterad psykisk ohälsa. Försäkringskassan påpekar dock att i det här fallet kan man inte se några skillnader mellan kvinnor och män. Bland de som blir långtidssjukskrivna med en stressrelaterad diagnos och uppger stress och hög arbetsbelastning, finns det ingen skillnad mellan könen i hur de ser på om arbetet bidragit till att de är sjukskrivna.¹²

Man har också undersökt hur många som tycker att faktorer i privatlivet gör det svårt att komma tillbaka helt i arbetet. Bland de med stressrelaterad psykisk ohälsa är det ungefär en tredjedel som uppger det, jämfört med 6 procent bland övriga sjukdomar/diagnoser. Det är också något vanligare bland kvinnor med stressrelaterad psykisk ohälsa än bland män, där 34 procent respektive 27 procent uppger detta. Svårast är det för de i åldersgruppen 30 - 39 år.¹³

Försäkringskassan har också undersökt i vilken mån man får ta del av anpassningar. Sjukskrivna för stressrelaterad psykisk ohälsa får oftare anpassningar än personer med andra diagnoser, tre fjärdedelar att jämföra med 61 procent för

⁹ Andrén, T. Sjukskrivningar på grund av stress – ett växande jämställdhetsproblem för akademiker. Saco (2025)

¹⁰ Försäkringskassan. Återgång i arbete vid längre sjukskrivning, Socialförsäkringsrapport 2025:7 (2025)

¹¹ Försäkringskassa. Försäkringskassans lägesrapport 2026:1 – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv (2026)

¹² Ibid

¹³ Ibid

övriga. Det kan exempelvis vara avlastning, ändrade arbetstider eller arbetsuppgifter. Samtidigt upplever sjukskrivna med stressrelaterad psykisk ohälsa i högre grad att de inte får det stöd de behöver av sin arbetsgivare, i jämförelse med övriga. Försäkringskassan skriver att personer med stressrelaterad psykisk ohälsa också har svårare att komma tillbaka i arbete jämfört med andra.¹⁴¹⁵

På arbetsmiljöområdet regleras arbetsanpassning i föreskrifter¹⁶. Dessa föreskrifter aktualiseras när det finns individuella behov av arbetsanpassning, utöver de åtgärder som redan vidtagits i det generella arbetsmiljöarbetet. Arbetsanpassning beskrivs i forskriften som att det kan användas som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Genom att i större utsträckning använda arbetsanpassning förebyggande, kan vi oftare hjälpa en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga att fortsätta stanna kvar i arbetet, i stället för att det blir en åtgärd som aktualiseras när man återvänder till arbetet efter en sjukskrivning.

Som vi kan se är organisatoriska och sociala faktorer även betydelsefulla när det gäller akademikers sjukskrivning. Akademiker löper större risk att drabbas av stressrelaterad ohälsa och sjukskrivning. Och väl där har dessa grupper också svårare att komma tillbaka till arbetet. Försäkringskassan skriver i sin rapport att: ”Den viktigaste faktorn som går att påverka för att förebygga långvarig sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser är därför systematiskt arbetsmiljöarbete i arbetslivet, särskilt inriktat på organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållanden. Förebyggande arbetsmiljöarbete som skapar hållbara och hälsosamma arbetsplatser ökar också möjligheterna för långtidssjukskrivna att komma tillbaka i arbete”¹⁷

Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

När föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö beslutades år 2015 och trädde i kraft 2016 var detta efterlängtat och något som Saco och Sacos förbund arbetat för under en lång tid. Föreskrifterna har hjälpt till att uppmärksamma och tydliggöra organisatoriska och sociala aspekter av arbetsmiljön, vilket är centralt för Sacos förbund, skyddsombud och medlemmar. Men samtidigt har det framkommit i

¹⁴ Försäkringskassa. Försäkringskassans lägesrapport 2026:1 – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv (2026)

¹⁵ Försäkringskassan. Återgång i arbete vid längre sjukskrivning, Socialförsäkringsrapport 2025:7(2025)

¹⁶ Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbetet – grundläggande skyldigheter för dig som är arbetsgivare 3 kapitlet (2023)

¹⁷ Försäkringskassa. Försäkringskassans lägesrapport 2026:1 – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv (2026)

olika uppföljningar, Arbetsmiljöverkets och Sacos egen, att det finns utmaningar med att tillämpa föreskrifterna och att man inte alltid kommit så långt som önskat.

Hinder för verksamma åtgärder¹⁸

Som en fortsättning på uppföljningen av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö¹⁹ gav Arbetsmiljöverket forskare vid Institutet för stressmedicin i uppdrag att titta närmare på vad det är för strukturella faktorer som försvårar arbetet med att begränsa en ohälsosam arbetsbelastning. I rapporten presenteras tio hinder, på tre organisatoriska nivåer, för verksamma åtgärder mot obalans mellan krav och resurser i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i praktiken (se även bilaga 2).

1. Organisations- och ledningsnivå:
 - Bristande förståelse för vad organisatorisk och social arbetsmiljö innebär
 - Arbetsmiljöarbetet sätts på paus vid förändringar
 - Prioritering av organisatorisk och social arbetsmiljö saknas
2. Arbetsplatsnivå:
 - Tidsbrist och begränsat handlingsutrymme för första linjens chefer
 - Frånvaro av stöd för arbetsmiljöarbetet
3. Genomförandenivå:
 - Brist på incitament att förändra arbetets organisering
 - Bristande kommunikation mellan strategisk och operativ nivå
 - Upplevd brist på effektiva arbetssätt och praktisk förståelse

Flera av dessa hinder lyfte Sacoförbundens skyddsombud och anställda redan i den femårsuppföljning av OSA-föreskrifterna som Saco genomfört²⁰. En av slutsatserna i den rapporten som återkommer här är "Ge chefer kunskap, stöd och rimliga förutsättningar för ett bra arbetsmiljöarbete". Detta innebär att organisationens högre ledning själv behöver ha kunskap och förståelse för OSA, behöver prioritera resurser för OSA och ge första linjens chefer rimliga förutsättningar. Första linjens chefer har ett stort ansvar att driva arbetsmiljöarbetet men har inte så mycket stöd och lämnas ensamma, framför allt i det operativa arbetet.

¹⁸Åkerström, M., Fagerlind Ståhl, A och Eklund, H. Hinder för verksamma åtgärder – Arbetsgivarens arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö och varför obalans mellan krav och resurser inte åtgärdas, Institutet för Stressmedicin. (2025)

¹⁹Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbetet – grundläggande skyldigheter för dig som är arbetsgivare 2 kapitlet (2023) <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/>

²⁰ 5 år med OSA-föreskrifter – erfarenheter från skyddsombud och anställda i Sacos förbund, Saco 2021

Forskarna menar att för att få till en förändring och uppnå en bättre balans mellan krav och resurser så måste detta ske på rätt organisatorisk nivå. Första linjens chefers mandat riskerar vara för begränsat och därför blir åtgärderna på individ- eller gruppnivå, oavsett om det angriper själva problemet eller inte. Många källor till obalans mellan krav och resurser är bortom första linjens chefs kontroll och behöver hanteras av aktörer på högre nivåer.

I OSA-föreskrifterna används begreppet ohälsosam arbetsbelastning. Det beskrivs så här *"När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga."* I 4§ i samma föreskrifter framkommer att *"Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, (och kränkande särbehandling.) Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken."* Som framgår av forskningsrapporten ovan verkar många arbetsgivare inte uppfylla 4 §, vare sig när det gäller kunskaper eller förutsättningar.

Återhämtning

En annan del av beskrivningen om ohälsosam arbetsbelastning handlar om *"när möjligheterna till återhämtning är otillräckliga"*. Under pandemin var frågan om återhämtning högaktuell. Det kom sig naturligtvis av den mycket utsatta situationen och frågan om hur arbetsgivare inom exempelvis vården skulle klara av att ta hand om sin viktigaste resurs, personalen.²¹ Man brottades med hur man skulle få till återhämtning i en redan mycket belastad situation. Inom forskningen pratar man om återhämtningsparadoxen, det vill säga att när det är som mest stressigt och belastande har man störst behov av återhämtning, men det är svårast att få till den²². Med tanke på den fortsatt utsatta situationen inom exempelvis välfärden, med demografiska utmaningar och problem med kompetensförsörjning, är frågan fortfarande central.

Återhämtning kan ske både på arbetet och efter arbetet, på fritiden. Ofta när vi pratar om återhämtning tänker vi på saker som sömn och vila, men kanske också exempelvis skogs promenader, körsång och träning. Vila och aktiviteter som man genomför på den lediga tiden mellan arbetspassen/arbetsdagarna. Återhämtning kan vara olika saker för olika människor, mycket beroende på hur belastningen på arbetet ser ut. Om man sitter still hela dagen kanske en aktiv återhämtning är bättre än vila. I Arbetsmiljöundersökningarna (2021) har frågor om återhämtning funnits med, som om man får tillräckligt med vila mellan arbetsdagarna. Bland akademikerna upplever 6 procent av männen och 15 procent av kvinnorna att de får klart

²¹ Sveriges kommuner och regioner. Vägledning för återhämtning – stöd till chefer och HR Från teori till praktik i coronatider (2021)

²² Strategier för återhämtning på jobbet, Suntarbetsliv, <https://www.suntarbetsliv.se/forskning-pa-5/aterhamtnings-strategier/>

otillräckligt med vila, ungefär samma som för övriga sysselsatta. En annan indikation på återhämtning är om man kan koppla av tankarna från jobbet under fritid. Av akademikerna uppger 50 procent av männen och 60 procent av kvinnorna att de inte kan koppla av tankarna på jobbet någon gång varje vecka. 56 procent av akademikerna uppger detta, att jämföra med 43 procent för övriga utbildningsgrupper. Att kunna släppa tankarna på arbetet är också en del av återhämtningen.²³

Kopplat till frågan om skillnader i sjukskrivning mellan könen förs det mycket diskussioner om möjlighet till återhämtning efter arbetet och fördelningen av det obetalda arbetet mellan kvinnor och män. I en av Jämställdhetsmyndighetens kunskapsöversikter²⁴ framkommer att det saknas tillräckligt med forskning inom alla områden som rör obetalt arbete, familjeliv och sjukfrånvaro med psykiatriska diagnoser. Man efterfrågar studier som analyserar arbetsfördelning i obetalt arbete och familjeliv generellt och i relation till olika typer av arbetsuppgifter (praktiska uppgifter, planeringsuppgifter, relationsuppgifter) men även studier som undersöker betydelsen av att ha barn med särskilda behov såsom funktionsvariationer och social problematik. Det behövs alltså mer forskning, både kvantitativ och kvalitativ, som studerar det obetalda arbetets betydelse för den stressrelaterade psykiska ohälsan.

Men forskning visar också att den återhämtning man kan få under arbetsdagen är minst lika viktig. Återhämtning i arbetet innebär naturligtvis att kunna ta raster och pauser men det handlar också om att kunna påverka och styra över sitt arbete såsom möjlighet att påverka arbetstid, arbetstakt och upplägg av arbetet. Denna form av egenkontroll har kvinnor i mindre omfattning än män. En studie vid Göteborgs universitet har använt Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning och sedan följt upp sjukskrivningar två år senare. Den visar att kvinnor har sämre möjlighet till återhämtning både på arbetet och efter arbetet. En del av skillnaden i sjukskrivningar mellan könen kan förklaras med just de sämre möjligheterna till återhämtning i arbetet.²⁵ Arbete med hög anspänning dvs höga krav och liten kontroll är vanligare för kvinnor än män och vanligare i kommun och region än i privat och statlig sektor. Akademiker har arbete med hög anspänning i lika hög grad som andra utbildningsgrupper.

För den som är ny i arbetet är stress, oro och osäkerhet vanliga upplevelser. Därför lyfts en god start och introduktion som betydelsefulla²⁶. Forskning visar att upprepade exponering för höga krav, i kombination med begränsade möjligheter till stöd

²³ Ingenjören. [Så släpper du jobbet när du är ledig](#) 2023-01-02

²⁴ Jämställdhetsmyndigheten. *Nordisk forskning om obetalt arbete och familjeliv och samband med sjukfrånvaro med psykiatrisk diagnos, Rapport 2021:4 (2021)*

²⁵ Arbetsliv. *Kvinnor får mindre återhämtning på jobbet än män*, 2016-05-22. <https://www.prevent.se/arbetsliv/forskning/2018/kvin-nor-far-mindre-aterhamtning-pa-jobbet-an-man/>
M.Hagberg et.al.. *The mediating role of recovery opportunities on future sickness absence from a gender and age-sensitive perspective PlosOne* 2017-07-27

²⁶ Modin.H och Fristedt.K *Trygg i starten, stark i längden Vikten av introduktion för nyexaminerade, Saco (2025)*

och återhämtning tidigt i karriären, ökar risken för ohälsa och faktorer som kan att leda till sjukskrivning ²⁷ Mer forskning finns om betydelsen av återhämtning på arbetet och hur man kan arbeta för att uppnå detta^{28,29}. Här lyfts betydelsen av att arbeta varierat i exempelvis tempo och arbetsuppgifter, ha god gemenskap och att få uppleva att arbetet är hanterbart (kontroll) vilket ger bra förutsättningar till återhämtning. Återhämtning på arbetet är till stora delar en fråga om arbetets design och organisatorisk arbetsmiljö.

²⁷ Rudman, A. et al. Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien. Rapport B2020:1. Karolinska Institutet (2020)

²⁸ Ejlerthsson, L; Andersson, I; Brorsson, A et al Återhämtning under arbetsdagen –: en inspirationsbok för individ och verksamhet. Lunds universitet. (2021)

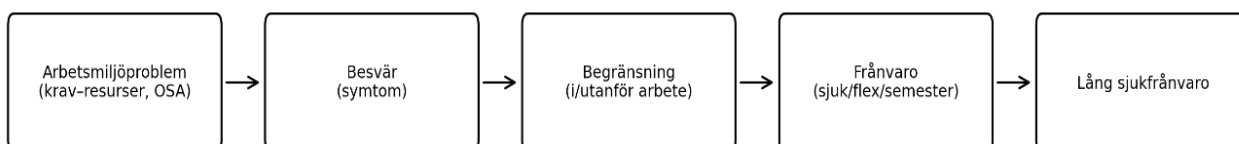
²⁹ Dahlgren, A och Söderström, M. Handbok i återhämtning., Karolinska Institutet, <https://ki.se/media/272343/download>

Diskussion

De siffror Försäkringskassan presenterar³⁰ och de rapporter Saco har släppt³¹ visar samstämmigt att den stressrelaterade ohälsan och bakomliggande orsaker är ett av de största problemen vi behöver lösa för att uppnå ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Den 31 mars 2026 är det tio år sedan föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde i kraft. Syftet med föreskrifterna när de presenterades var att främja en god arbetsmiljö, förebygga organisatoriska och sociala risker och därigenom minska den arbetsrelaterade ohälsan och att ge ett mer konkret verktyg till arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud för att kunna jobba med dessa frågor. Arbetsmiljöverkets föreskrifter har ju framför allt ett preventivt perspektiv.

Riskkedja: från arbetsmiljöproblem till lång sjukfrånvaro



Bilden ovan illustrerar de olika stegen i en möjlig riskkedja. Kedjan ska förstås som ett pedagogiskt sätt att strukturera resultaten och inte en kausal väg för enskilda individer. Vårt fokus i den här rapporten har varit att belysa hur det ser ut i mittenstegen, mellan beskrivningen av akademikers arbetsmiljö och akademikers sjukskrivningar. Rapporten visar vad som orsakar besvär i arbetslivet för akademiker, vilken typ av besvär som är vanligast förekommande, eventuell frånvaro och hur detta ser ut i jämförelse med övriga utbildningsgrupper.

Precis som för akademikers arbetsmiljö så är det tydligt att även orsaken till de arbetsrelaterade besvären för akademiker i störst utsträckning är kopplade till organisatoriska och sociala faktorer såsom för hög arbetsbelastning, otydliga och motstridiga krav och krävande kunder/patienter/elever, även om skärmarbete och stillasittande också påverkar. Besvären som uppstår mest och där akademiker ligger högre än övriga är de av psykosomatisk karaktär såsom trötthet, huvudvärk, oro, ångest, sömnstörningar och minnes- och koncentrationsproblem.

³⁰ Försäkringskassan. Försäkringskassans lägesrapport 2026:1, Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv

³¹ Andrén, T. Sjukskrivningar på grund av stress – ett växande jämställdhetsproblem för akademiker Saco (2025)

Orsakerna till besvären som beskrivs motsvarar i hög grad de arbetsmiljöproblem som våra förbunds medlemmar lyfter och som utmärker akademiker i Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökningar. Den typ av besvär som akademiker får kopplar väl till de sjukskrivningar som akademiker i hög grad drabbas av, det vill säga stressrelaterade. I denna kedja av risker är hela tiden de organisatoriska och sociala faktorerna i centrum.

Ju tidigare vi kan ingripa i denna riskkedja, desto bättre. Genom att, inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, kontinuerligt undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp är tanken att få syn på och åtgärda risker och arbetsmiljöproblem innan de riskerar att leda till ohälsa eller olycksfall. Det borde finnas en god chans att stoppa, minska eller eliminera de besvär som beskrivs i denna rapport. Men för det behöver vi i högre grad använda de verktyg som redan finns i form av föreskrifter och riktlinjer, stöd och resurser. Den tidigare omnämnda rapporten från Institutet för stressmedicin ger goda råd om var hindren finns och hur man behöver ändra riktning, förhållningssätt och skapa förutsättningar för att verkligen använda föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö i praktiken.

Det finns mycket att vinna på att börja tidigt och förebygga. För akademiker som i högre grad riskerar att drabbas av just stressrelaterad ohälsa innebär denna typ av sjukskrivning även att den ofta blir mer långvarig, och att det är svårare att komma tillbaka till jobbet. Arbetsanpassning för återgång i arbete kan vara mycket betydelsefullt för individen både på kort och lång sikt. Det är samtidigt angeläget att uppmärksamma att om det grundläggande arbetsmiljöarbetet och den generella organisatoriska och sociala arbetsmiljön inte fungerar, kommer anpassning för den enskilde sannolikt inte räcka. Även Försäkringskassan reflekterar över detta faktum i en av sina rapporter *"Det intressant att notera att vissa av de faktorer som bidrar till sjukskrivning är desamma som försvårar återgången i arbete."*³² Samtidigt som tillgången på rätt kompetens är en bristvara i ett flertal branscher, är det många som inte arbetar på grund av sjukdom. Både ur ett samhällsperspektiv och för de individer som drabbas måste vi börja jobba preventivt fullt ut.

Efter ett decennium med föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö kan vi se att regleringen har varit till stor nytta. Föreskriften är viktig för alla men för akademiker är den helt central, då den lyfter många av de arbetsmiljörisker som i hög grad genererar arbetsmiljöproblem, besvär, begränsningar och sjukskrivning för akademiker. Trots tio år med föreskrifterna finns det fortfarande mycket som behöver göras för att uppnå intentionen att minska den arbetsrelaterade ohälsan, särskilt den stressrelaterade. Genom forskning och erfarenheter har vi fått ännu mer

³² Återgång i arbete vid längre sjukskrivning, Socialförsäkringsrapport 2025:7s 48

kunskap om vad som behöver åtgärdas för att komma vidare. Nu är det hög tid att använda denna kunskap i praktiken på alla nivåer; i samhället, i politiken och på våra arbetsplatser.

Saco anser att detta behöver göras

Kom in tidigt i riskkedjan!

Stärk det förebyggande perspektivet genom ett aktivt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö, så att risker kopplade till exempelvis ohälsosam arbetsbelastning, otydliga krav och krävande kontakter fångas upp och åtgärdas tidigt, innan det kan leda till besvär, begränsningar, frånvaro och i förlängningen en möjlig långvarig sjukskrivning. Arbetsorsakade besvär är en varningssignal.

Förebygg ohälsosam arbetsbelastning och skapa bättre förutsättningar för återhämtning.

Vi behöver uppmärksamma både behovet av återhämtning **på** arbetet och **efter** arbetet, på fritiden. Bygg i större utsträckning in återhämtning i arbetets organisering: mikropaus, raster, variation i arbetsuppgifter och möjlighet att styra tempo, tid och upplägg där det går. Forskning pekar på att även små återhämtningsinslag under arbetsdagen kan göra skillnad, särskilt i perioder av hög belastning.

Åtgärda de hinder som forskningen uppmärksammat och gör organisatoriska åtgärder möjliga i praktiken

- Prioritera upp frågan så att högsta ledningen får tillräcklig förståelse för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och arbetsmiljöns koppling till verksamheten.
- Ge första linjens chefer handlingsutrymme i form av mandat, tid, stöd och resurser att arbeta med arbetsmiljö och organisering. Man behöver både kunskap och rimliga förutsättningar för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar.
- Säkra kopplingen mellan strategisk och operativ nivå. Beslut om mål, bemanning och prioriteringar behöver hänga ihop med förutsättningarna i verksamheten. Olika nivåer i organisationen behöver kommunicera med varandra

Använd arbetsanpassning mer förebyggande

Vi behöver i högre grad arbeta med att fortlöpande upptäcka besvär och behov av arbetsanpassning, för att i större omfattning kunna använda arbetsanpassning förebyggande och inte enbart vid återgång efter sjukskrivning. Om grundproblemet ligger i den organisatoriska arbetsmiljön på ett generellt plan, som exempelvis obalans mellan krav och resurser med för hög arbetsbelastning, behöver åtgärder i organisationen ske parallellt för att individens arbetsanpassning ska bli hållbar.

Skifta fokus från individåtgärder till organisatoriska åtgärder

Forskning visar att, trots att många problem i arbetsmiljön beskrivs som organisatoriska, är de vanligaste åtgärderna som föreslås för dessa problem åtgärder på individnivå. Vi behöver flytta fokus från individstöd som huvudsaklig lösning till att skapa förändringar i arbetets organisering där problemen uppstår. Detta är även kopplat till chefens förutsättningar och mandat. Om chefen saknar mandat/tid/resurser och kunskap att justera på systemnivån, som exempelvis bemanning, prioriteringar, arbetets organisering, så hamnar åtgärderna sannolikt oftare på individnivå i stället. Det som görs kan vara stödjande för individen – men inte alltid långsiktigt förändrande.

Forskningsbehov

Saco efterfrågar mer forskning kring

- Det obetalda arbetets betydelse för den stressrelaterade psykiska ohälsan
- Långtidseffekterna av organisatoriska och tekniska förändringar på kognitiv belastning, stress och välmående.

Referenslista

Andrén, T. *Psykisk ohälsa bland akademiker – Stressrelaterad ohälsa ett växande problem*. Saco (2021)

Andrén, T. *Sjukskrivningar på grund av stress– ett växande jämställdhetsproblem för akademiker* Saco (2025)

Arbetsliv, *Kvinnor får mindre återhämtning på jobbet än män*, 2016-05-22.
<https://www.prevent.se/arbetsliv/forskning/2018/kvinnor-far-mindre-aterhamtning-pa-jobbet-an-man/>

Arbetsmiljöverket. *Arbetsmiljöverkets författningssamling*. [Föreskrifter - Arbetsmiljöverket](#)

Arbetsmiljöverket. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbetet – grundläggande skyldigheter för dig som är arbetsgivare* (2023) <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/>

Arbetsmiljöverket, *Arbetsorsakade besvär 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:3*. (2025) <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetsskadestatistik/arbetsorsakade-besvar-2024/>

Dahlgren, A och Söderström, M. Karolinska Institutet, *Handbok i återhämtning* (2021) <https://ki.se/media/272343/download>

Ejlertsson, L; Andersson, I; Brorsson, A et al. Lunds universitet, *Återhämtning under arbetsdagen – en inspirationsbok för individ och verksamhet*. (2021)

Fristedt, K. *5 år med OSA-föreskrifter – erfarenheter från skyddsombud och anställda i Sacos förbund*. Saco (2021)

Fristedt, K. *Vad gör akademiker stressade? Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter och otydlighet som riskfaktorer*. Saco (2024)

Försäkringskassan. *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv, Försäkringskassans lägesrapport 2024:1*. (2024)

Försäkringskassan. *Återgång i arbete vid längre sjukskrivning, Socialförsäkringsrapport 2025:7* (2025)

Försäkringskassan. *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv, Försäkringskassans lägesrapport 2026:1* (2026) <https://www.forsakringskassan.se/download/18.9fd5de919ac9bfb0a5395/1768298356577/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-forsakringskassans-lagesrapport-2026-1.pdf>

Hagberg, M et al. *The mediating role of recovery opportunities on future sickness absence from a gender and age-sensitive perspective*. PLOS One, 2017-07-27 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28749947/>

Ingenjören. [Så släpper du jobbet när du är ledig](#) 2023-01-02

Jämställdhetsmyndigheten *Nordisk forskning om obetalt arbete och familjeliv och samband med sjukfrånvaro med psykiatrisk diagnos. En kunskapsöversikt av nordisk forskning publicerad under åren 2009-2019. Rapport 2021:4* (2021)

Lidvall, U. Effort-Reward imbalance, overcommitment and their association with all-cause and mental disorder long-term sick leave – a case control study of the Swedish working population. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. (2016)

Modin, H och Fristedt, K. *Trygg i starten, stark i längden. Vikten av introduktion för nyexaminerade*. Saco (2025)

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. *Faktorer och interventioner för god kognitiv arbetsmiljö, Kunskapssammanställning 2025:5* (2025)

Rudman, A et.al. *Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien*. Rapport B2020:12. Karolinska Institutet. (2020)

Suntarbetsliv. *Strategier för återhämtning på jobbet*. <https://www.suntarbetsliv.se/forskning-pa-5/aterhamtning-strategier/>

Sveriges kommuner och regioner. *Vägledning för återhämtning – stöd till chefer och HR Från teori till praktik i coronatider* (2021)

Åkerström, M., Fagerlind Ståhl, A och Eklund, H. *Hinder för verksamma åtgärder – Arbetsgivarens arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö och varför obalans mellan krav och resurser inte åtgärdas*, Institutet för Stressmedicin. (2025) [Hinder för verksamma åtgärder](#)

Bilaga 1. Arbetsorsakade besvär 2024

Beskrivning av statistiken

Undersökningen om arbetsorsakade besvär syftar till att kartlägga de hälsobesvär som orsakas av arbetet för de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden. Kartläggningen avser upplevda besvär till följd av arbetet under de senaste tolv månaderna. Besvären kan ha orsakats av en olyckshändelse eller av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse. Frågeformuläret som ligger till grund för datainsamlingen är i stort sett oförändrat sedan 2018. Undersökningen om arbetsorsakade besvär är kopplad till SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) och genomförs vartannat år.

Datainsamlingen som ligger till grund för 2024 års resultat genomfördes under perioden juli 2024 till och med mars 2025. Insamlingen har gjorts med hjälp av telefonintervjuer och en webbenkät. De personer som svarar ja på frågan om man haft besvär de senaste 12 månaderna till följd av en olyckshändelse i arbetet eller till följd av andra förhållanden i arbetet, får svara på ytterligare ett 30-tal frågor om besvären. Totalt svarade 11 673 personer på frågor om arbetsorsakade besvär, varav 656 individer uppgav att de har haft besvär på grund av en olyckshändelse och 2 660 personer att de har haft besvär till följd av andra förhållanden i arbetet de senaste 12 månaderna

Saco har beställt en bearbetning av SCB för att få akademiker särredovisade som grupp för undersökningen Arbetsorsakade besvär 2024. I den här rapporten definieras akademiker som personer med minst tre års eftergymnasial utbildning. SCB använder en standard för klassificering av svensk utbildning som kallas SUN 2020. Till gruppen akademiker med tre års eftergymnasial utbildning eller mer, har i denna bearbetning de med SUN-kod 53, 54, 55, 60, 62 och 64 plockats ut. Vi har valt att jämföra akademikerna med "övriga utbildningsgrupper", men man ska vara medveten om att det är en mycket heterogen grupp.

Statistiken redovisas som antal och andelar. Vi väljer att använda oss av andelar i denna rapport. Osäkerheten redovisas kring varje skattning i form av ett 95-procentigt konfidensintervall. På frågan om orsaken till besvären svarar till exempel 64 (+/- 3) procent av akademikerna att det beror på för hög arbetsbelastning. Det betyder att det är 95 procents säkerhet att mellan 61 och 67 procent menar att besvären beror på för hög arbetsbelastning. Mer beskrivning av statistiken och statistikkens kvalitet finns på SCB:s webbplats. Nedan anges antal svarande i enkäten för respektive redovisningsgrupp.

	Akademiker	Övriga utbildningsnivåer	Samtliga sysselsatta
År 2024	1291	2025	3316

Tabell Arbetsorsakade besvär 2024

Andel för respektive redovisningsgrupp + konfidensintervall

	Akademiker		Övriga utbildningsnivåer		Samtliga	
	%	±	%	±	%	±
BESVÄR AV OLYCKSHÄNDELSE I ARBETET						
Ja	3	1	7	1	6	0
-varav begränsat både i och utanför arbetet	2	0	4	0	3	0
-varav begränsat i arbetet men inte utanför det	.	.	.	.	.	.
-varav begränsat i utanför arbetet men inte i det	1	0	1	0	1	0
-varav inte begränsat	1	0	2	0	1	0
-varav oklart om begränsat	.	.	1	0	.	.
Nej	97	1	93	1	94	0
BESVÄR AV ANDRA FÖRHÅLLANDEN I ARBETET ÄN OLYCKSHÄNDELSE						
Ja	22	1	22	1	22	1
- varav begränsat både i och utanför arbetet	10	1	9	1	10	1
- varav begränsat i arbetet men inte utanför det	1	0	2	0	2	0
- varav begränsat utanför arbetet men inte i det	6	1	4	1	5	0
- varav inte begränsat	4	1	5	1	5	0
- varav oklart om begränsat	1	0	1	0	1	0
Nej	77	1	78	1	78	1
Orsak till besvär (fråga 13)	.	.	.	.	.	.
För hög arbetsbelastning	64	3	58	3	60	2
För svåra arbetsuppgifter	11	2	11	2	11	1
Otydliga eller motstridiga krav från arbetsgivaren	33	3	23	2	27	2
Bristande stöd eller uppskattning från chefen	25	3	25	2	25	2
Bristande stöd eller uppskattning från arbetskamrater	13	2	12	2	13	1

Osäker anställning	5	2	6	1	6	1
Förläggningen av arbetstiden	12	2	14	2	13	1
Kränkande särbehandling från chefen	5	1	7	1	6	1
Kränkande särbehandling från arbetskamrater	7	2	5	1	6	1
Krävande kunder, patienter, anhöriga, elever, eller motsvarande	31	3	25	2	27	2
Hot eller våld	6	2	6	1	6	1
Buller eller stimmig miljö	20	3	24	2	22	2
Påfrestande arbetsställningar eller långvarigt stillasittande	30	3	46	3	39	2
Tung manuell hantering	10	2	36	3	25	2
Korta, upprepade arbetsmoment	10	2	24	2	18	2
Arbete vid dator eller bildskärm	28	3	15	2	20	2
Damm (att du utsätts för dammiga miljöer)	2	1	12	2	8	1
Vatten och våtarbete	1	1	4	1	3	1
Kemiska och tekniska produkter (i fast eller flytande form eller i gasform)	2	1	6	1	4	1
Besvärliga temperaturförhållanden, drag eller liknande	7	2	14	2	11	1
Vibrationer	1	1	9	2	6	1
Smittämnen, t.ex. bakterier eller virus	5	1	6	1	6	1
Någonting annat	18	3	19	2	18	2
BESVÄR AV OLYCKSHÄNDELSE OCH/ELLER ANDRA FÖRHÅLLANDEN I ARBETET						
Besvär senaste 12 månaderna (fråga 1 och 10)						
Besvär av olyckshändelser och/eller andra förhållanden i arbetet	24	1	26	1	25	1
-varav endast besvär av olyckshändelse i arbetet	2	0	4	0	3	0
-varav endast besvär av andra förhållanden i arbetet	21	1	19	1	19	1

-varav besvär av både olyckshändelse och andra förhållanden i arbetet	2	0	3	0	3	0
Inga besvär	76	1	74	1	75	1
Typ av besvär (fråga 16)						
Sömnstörningar	57	3	45	2	49	2
Trötthet	76	3	67	2	70	2
Huvudvärk	54	3	44	2	48	2
Oro eller ångest	54	3	40	2	45	2
Fysisk smärta eller värk	48	3	65	2	58	2
Symtom på depression eller utmattningssyndrom	36	3	28	2	31	2
PROBLEM MED:						
Minne, koncentration eller tankeförmåga	46	3	33	2	38	2
Nacke, axel, arm	44	3	53	2	49	2
Ryggen (utom nacke)	31	3	43	2	38	2
Fingrar, hand eller handled	20	3	33	2	28	2
Höfter, bäcken, ben, knä, fötter eller tår	20	3	35	2	29	2
Allergi, astma eller hudbesvär	8	2	12	2	11	1
Ögon eller syn	12	2	10	1	11	1
Hörselnedsättning, tinnitus eller ljudöverkänslighet	21	3	18	2	20	2
Heshet eller andra problem med rösten	7	2	6	1	6	1
Andra besvär till följd av arbetet (fråga 17)						
BESVÄR I:						
Huvudet och/eller ansiktet	2	1	1	1	1	0
Bröst	1	1	1	0	1	0
Lungor och/eller luftvägar	1	1	1	0	1	0
Buk, mage, tarmar och/eller övriga bukorgan	3	1	2	1	2	1
Hjärta och/eller kärlsystem	2	1	1	0	1	0
Blodet och/eller blodbildande organ	.	.	.	.	.	.
Hela eller större delen av kroppen	.	.	1	0	.	.
Cancer	.	.	.	.	.	.
Annat	3	1	4	1	4	1
Nej inga andra besvär	69	3	75	2	73	2
Vet ej	1	0	1	0	1	0

Uppgift saknas	20	3	16	2	18	2
Arbetsgivaren känner till besvären (fråga 18)						
Ja	53	3	59	3	56	2
Endast vissa besvär	19	3	15	2	17	2
Nej	20	3	18	2	19	2
Vet inte	2	1	3	1	2	1
Uppgift saknas	7	2	6	1	6	1
Arbetsgivaren vet om att besvären beror på nuvarande eller tidigare arbete (fråga 19)						
Ja	71	4	73	3	72	2
Endast för vissa besvär	16	3	13	2	14	2
Nej	9	2	11	2	10	1
Vet inte	3	1	3	1	3	1
Frånvarande från arbetet någon gång de senaste 12 månaderna som följd av besvären (fråga 20-21)						
Ja	28	3	30	2	29	2
- varav 1–3 dagar	7	2	5	1	6	1
- varav 4 dagar till och med 1 vecka	4	1	6	1	5	1
- varav 8 dagar till och med 2 veckor	4	1	6	1	5	1
- varav mer än 2 veckor till och med 4 veckor	4	1	4	1	4	1
- varav mer än 4 veckor till och med 2 månader	2	1	3	1	3	1
- varav mer än 2 månader till och med 3 månader	1	1	2	1	2	1
- varav mer än 3 månader till och med 6 månader	2	1	2	1	2	1
- varav mer än 6 månader	1	1	2	1	2	0
Nej	66	3	64	2	65	2
Uppgift saknas	7	2	5	1	6	1
Kontakt med vårdpersonal senaste 12 månaderna för besvären (fråga 23)						
Ja	48	3	53	2	51	2
Nej	45	3	41	2	43	2
Vet ej	.	.	.	.	.	.

Uppgift saknas	7	2	5	1	6	1
Åtgärder på grund av besvären, som kan ha uppstått i nuvarande eller tidigare anställning (fråga 26-27)						
Gått ned i arbetstid	7	2	8	1	8	1
Bytt arbetsgivare eller arbetsplats	8	2	8	1	8	1
Förändrade arbetsuppgifter	15	2	15	2	15	1
Avlastning t ex att kunna lämna över uppgifter till andra	28	3	31	2	30	2
Nya arbetsverktyg, hjälpmedel eller skyddsutrustning	11	2	16	2	14	1
Personlig stöttning av chefen eller någon person som arbetsgivaren utsett	38	3	32	2	34	2
Omplacering hos samma arbetsgivare	2	1	6	1	5	1

Bilaga 2. Figur från rapporten Hinder för verk- samma åtgärder³³



³³ Figur s 15: Sammanfattning av de hinder för verksamma åtgärder som identifierats med sin grund på tre olika nivåer: i organisation och ledning, i förutsättningarna på arbetsplatsen samt vid utformning och genomförande av specifika åtgärder i praktiken. *Hinder för verksamma åtgärder – Arbetsgivares arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö och varför obalans mellan krav och resurser inte åtgärdas, Åkerström m.fl.*

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Sacoförbunden samlar omkring 986 000 akademiker och närmar sig miljonen. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

