

Noterat från Fråga REMM, 2024-05-17

Fråga REMM den 17 maj var förlängt med temat arbetsmiljö.

Charlotta Adolfsson och Malin Cato från Arbetsmiljöverket deltog och pratade om hur det digitala arbetslivet påverkar oss, vårt välmående och våra hjärnor. De berättade om erfarenheterna av sina inspektioner kring det digitala arbetslivet som är en del av en EU-kampanj 2023–2025: **Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv**.

Arbetsmiljöverket har granskat nära 1 500 arbetsplatsers förebyggande arbetsmiljöarbete mot risker med digitala arbetssätt. Charlotta och Malin fokuserade på det kognitiva perspektivet och vad de observerade under sina inspektioner. Malin och Charlotta visade inga bilder utan webinariet var ett öppet forum.

Arbetsmiljöverket är en tillsynsmyndighet med uppdrag att även ta fram regler. Ett av de största uppdragen är att arbetsgivarna arbetar utefter myndighetens regler. Fokus är att arbetsmiljölagen ska följas och att arbetsmiljön ska vara god ur flera aspekter. På en övergripande nivå finns arbetsmiljölagen och på lägre nivåer olika föreskrifter för arbetsgivare att förhålla sig till.

EU-kampanjen Friskare arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv pågår 2023–2025. Var tredje år tas nya kampanjer fram och beslutas utifrån vad EU tycker är viktigt. EU har ambitionen att konkurrera på internationell nivå genom att bli ledande när det gäller digital arbetsmarknad. Hur ska detta ske? En viktig faktor är arbetsmiljö att på så vis locka arbetskraft.

I Sverige tar det Svenska Arbetsmiljönätverket som leds av MYNAK emot kampanjerna från EU där arbetsmarknadens olika parter och Arbetsmiljöverket finns representerade. Respektive EU-land formar sin egen kampanj och vad man vill göra inom den. I Sverige har sedan länge inspektioner genomförts utifrån temat och Malin Cato har varit projektledare och lett inspektörerna i arbetet.

När Arbetsmiljöverket fick uppdraget analyserades vilka arbetsmiljöriskerna är i det digitala arbetslivet. I samband med detta kontaktade Malin Charlotta och de inledde ett samarbete för att prata om vad riskerna är och vad människor blir sjuka av idag på våra arbetsplatser.

Kampanjen 2023 var inriktad på att vara en informationskampanj för att informera om ämnet kopplat till kognitiv ergonomi. Innan digitaliseringens genombrott var det mer vanligt att inspektera smutsiga och bullriga fabriksmiljöer. Sedan dess har samhället genomgått en radikal förändring genom att den kognitiva arbetsmiljön i stället blivit smutsig och bullrig på grund av många tekniska lösningar, lösenord osv.

Idag är sjukfrånvaron hög på grund av utmattningssyndrom eftersom våra hjärnor inte orkar med. Vad beror det på? Till skillnad från fysiska möten kan digitala möten innebära att

REMM – resfria/digitala möten i myndigheter

situationen blir konstlad och det kan vara svårt för människor att kommunicera på ett sätt som är jämförbart med att träffas fysiskt.

Malin och Charlotta tog fram ett omfattande informationsmaterial om arbetsmiljörisiker med det digitala arbetssättet och vad arbetsgivare bör tänka på. I och med kampanjen är det första gången man pratar om kognition¹ och vad det innebär att belasta den mänskliga hjärnan på det sätt som sker i dagens digitala samhälle.

Arbetsmiljöverket inspekterade 1 500 privata företag där anställda sitter framför en skärm större delen av dagen. Inspektionsdelen bestod i att välja ut företag där det finns rutiner och krav på inspektion. Om rutiner finns på plats kan man jobba med att titta på riskbedömningar.

Till sin glädje kunde Malin och Charlotta observera att många företag hade rutiner på plats som exempelvis handlar om ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Rutiner ska visa vem som gör vad och hur arbetet ska göras. Rutinerna ska säkerställa att det finns klarlagt när man ska undersöka och riskbedöma arbetsmiljörisiker.

Årets kampanj handlar mer om ledarskap och vad man som arbetsgivare behöver göra. Man behöver identifiera rätt kompetens och kunskap i organisationen där riskbedömning ska göras.

Arbetsmiljöverket uppmanar inte till att det är digitaliseringen som ett separat fenomen som ska undersökas. Allt vi gör påverkas av digitaliseringen.

Det är viktigt med rätt kompetens och kunskap när arbetsmiljöuppgifterna fördelas i en organisation uppifrån och ned. De som exempelvis upphandlar de digitala verktygen och systemen, teknikkunniga med flera skulle behöva ha arbetsmiljöuppgifter för att kunna ta ett arbetsmiljöansvar. För detta behövs ledarskap.

Digitala verktyg har funnits länge men idag jobbar vi mer med visuella intryck jämfört med förr. Tidigare var informationen mer textbaserad medan den idag är mer grafiskt utformad och detta kan upplevas som fragmenterat. På så vis har en arbetsmiljö skapats som är belastande och det är mycket som ska bearbetas för den anställde.

Vi är också olika som människor. En del blir mer trötta än andra av det digitala arbetssättet eftersom hjärnan behöver bearbeta mer information. Det kan vara störande att behöva ha uppmärksamhet på flera ställen samtidigt som exempelvis ta del av information i en möteschatt. Detta kan ta uppmärksamhet och på så vis störa och belasta.

Efter pandemin har Arbetsmiljöverket väldigt många digitala möten. I stället för chatt uppmanar de sina anställda att skriva sitt namn i chatten om man har en fråga. På så vis kan alla ta del av informationen och får höra allt utan att missa vad som sägs i chatten om man vill ha fokus på vad som sägs i mötet. Malin och Charlotta tycker det är ett bra sätt att arrangera möten genom att undvika parallella samtal i möteschatten.

¹ Kognition handlar om hjärnans förmåga att ta emot, lagra, bearbeta och plocka fram information.

REMM – resfria/digitala möten i myndigheter

Det är förstås stor skillnad på vilken typ av möten det handlar om och vilken kontext det är. Vid ett känsligt möte kanske det inte är lämpligt att chatta, vilket i det fallet inte har med arbetsmiljö och kognitiv belastning att göra.

Malin och Charlotta var intresserade av att höra hur myndigheterna som deltog på Fråga REMM tänker och ser på detta.

De flesta verktygen som exempelvis chatt, olika reaktioner (tumme upp t.ex.), Q&A, whiteboard uppskattas men kan samtidigt ha en baksida av att vara belastande. Hastigheten att kunna bearbeta information sjunker med stigande ålder. Samtidigt är unga personers hjärnor inte helt utvecklade och de behöver använda en större del av hjärnan för att kunna processa information och kan ha svårt att göra det på en djupare nivå.

Vad behöver man göra som arbetsgivare?

Som arbetsgivare skulle man behöva undersöka de digitala verktygen och många chefer vet inte vad arbetstagarna gör i de digitala forumen som är mycket koncentrationskrävande när vi ska producera och göra saker på djupet. Det är stor skillnad i hur hög belastningen är i de digitala verktygen och i de digitala mötena. Vissa behöver kanske mer muntlig information medan andra lättare kan ta till sig instruktioner genom exempelvis lathundar.

Som arbetsgivare behöver man också undersöka och identifiera risker. Många av de arbetsuppgifter vi gör i dag syns inte och vad innebär det för belastningen att ha många och ofta komplexa arbetsuppgifter? Möten tenderar också att generera fler möten. Det är många frågor som arbetsgivaren behöver undersöka tillsammans med medarbetare och skyddsombud.

Malin och Charlotta poängterade vikten av att undersöka alla aspekter, det går inte att plocka ut någon specifik. En av nyckelfaktorerna är hur chefer arbetar med sina medarbetare. Företag som tycker att de har en bra arbetsmiljö är ofta de där dialogen mellan chefer och medarbetare är frekvent och där arbetsmiljöfrågor diskuteras regelbundet.

Multitasking fungerar så länge vi gör ganska enkla saker, men när vi behöver koncentrera oss på vårt arbete har vi svårt att utföra det. Om vi flyttar vårt fokus tappar vi i koncentrationen.

Vad ska organisationer göra för att minska riskerna?

Vi måste ha i åtanke att alla är olika som människor. I dialogen med arbetsgivare är vikten av rätt kompetens viktig och som arbetsgivare måste man ta tillbaka makten över sin arbetsmiljö. Mycket handlar om hur man organiserar sitt arbete för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. Det finns massor man kan göra men det måste respektive arbetsgivare själv identifiera. Det är viktigt att arbetsgivare inte känner sig maktlösa.

När det kommer till teknikutveckling tycker många arbetsgivare att de är låsta i att behöva hänga med i frontlinjen och i teknikutvecklingen, inte minst med AI-utvecklingen. Men värt att påpeka är att det alltid finns en människa bakom tekniken som utvecklar den och inte tvärt om. Tekniken beror på hur man använder den för att organisera arbetet på bästa sätt.

Arbetsmiljöverket ser att det kan behövas mer stödmaterial. Som arbetsgivare behöver man undersöka om det finns en risk med att vi organiserar arbetet annorlunda på grund av digitala

REMM – resfria/digitala möten i myndigheter

verktyg och att det innebär en kognitiv belastning och att det kan vara mycket belastande för vissa på grund av olika förutsättningar. På samma sätt som att en del inte klarar tunga lyft i den fysiska arbetsmiljön, måste motsvarande principer kunna appliceras i den digitala arbetsmiljön. Vi är kanske inte där idag och därför kan det behövas stöd i det.

Charlotta och Malin delade med sig av länkarna nedan där det finns bra information:

- Sunt Arbetsliv: [Digi-ronden - för en bättre digital arbetsmiljö - Suntarbetsliv](#)
- Prevent: [Hjärnvänlig arbetsmiljö och kognitiv ergonomi \(prevent.se\)](#)
- Partsrådet: [Hur skapar vi förutsättningar för en kognitivt hållbar arbetsmiljö? \(2\) - Partsrådet \(partsradet.se\)](#)

Kommentarer i chatten under mötet:

”Otroligt svårt att få en känsla för hur medarbetare mår när vi ses i digitala möten.”

”Studenter uppskattar att kunna chatta och interagera. I REMM har vi haft ett 40-tal olika webinarier där en del varit att kunna interagera vilket varit uppskattat.”

”Studenter är kanske lite yngre, annan generation, kan göra flera digitala saker samtidigt.”

”Vår tilltro till vår förmåga att multitaska är kanske större än vad vi verkligen kan hantera...”

”Vill nog påstå att det beror på precis som Charlotta A säger. Däremot är frågan om de yngre verkligen lyckas hålla uppmärksamhet och tankarna så att de kommer ihåg vad som blivit sagt.”

”Flera olika aspekter av detta. Föreläsningsformen är ju väldigt svår om du vill ta med dig något (pedagogisk forskning säger ju att en person tar med sig max 2 saker från 2 h föreläsning) dvs sitta passivt och lyssna. Om du är aktiv (måste ju inte vara i chatt - i fysiskt möte är det t ex bikupa) så tar du med dig mycket mer efter föreläsning. Digital föreläsning måste kanske brytas för chatt-stund, för aktivering. Men föreläsning och möten är inte samma sak. Workshop ytterligare en annan. Digitala Whiteboards är bra för digitala workshops. Ytterligare en aspekt är att alla inte är bekväma med att säga saker på ett möte, kan vara mer bekvämt att skriva i en chatt. Men vi ska inte tro att alla klara allt på samma gång.”

Diggs enkät till sina anställda med frågor om den digitala arbetsmiljön

Efter att webinariet avslutats berättade Malin Rinstad från Myndigheten för digital förvaltning (Digg) om en enkät de genomfört med påståenden som besvaras i en femgradig skala, där 1 = instämmer inte alls och 5 = instämmer helt.

- Den digitala arbetsmiljön stödjer mitt arbete
- Den digitala arbetsmiljön stödjer samarbetet med kollegor
- Den digitala arbetsmiljön möjliggör effektiv kommunikation
- De digitala verktygen är lätta att använda
- Den digitala arbetsmiljön stödjer min balans mellan arbete och privatliv
- Den digitala arbetsmiljön har positiv inverkan på min fysiska hälsa

Digg ställer följande frågor i medarbetardialogerna som delvis handlar om den digitala arbetsmiljön:

- Hur upplever du din arbetsbelastning? (Påminn om veckoarbetstiden och vikten av återhämtning). Behöver du något stöd från mig? Har du möjlighet till reflektion och återhämtning? Om inte, varför? Ska något prioriteras bort? Annat jag kan hjälpa dig med?
- Hur funkar det med distansarbetet för dig? I din överenskommelse har vi satt x dagar i veckan på distans – stämmer det? Behöver vi ändra på något?

Följande bild visas med tillhörande frågor i samma ordning som frågorna ovan:

Den mentala tallriksmodellen

- Hur ser det ut i de olika delarna för dig?
- Vilken av tårtbitarna är svårast att få till?
- Kan jag göra något för att hjälpa dig med balansen?

